



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

7
2ej.

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

PROPUESTA DE UN CURSO PARA LA FORMACION ANDRAGOGICA DEL
PERSONAL DOCENTE DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA DE LA
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

SEMINARIO DE INVESTIGACION
ADMINISTRATIVA

QUE EN OPCION AL GRADO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
PRESENTA:

~~AGUILA RUBIO~~ LUIS ARTURO DEL
TORRES LEON SARA

PROFESOR DE SEMINARIO
Lic. en Ec. JOSE SILVESTRE MENDEZ MORALES



MEXICO, D.F.

1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**".y si el tronco del árbol enderezas
cuando aún es joven, y si al joven
iluminas con tu luz cuando va
creciendo,
un árbol robusto y un hombre íntegro
entregarán sus frutos sanos a la vida".**

AGRADECIMIENTOS

Para los maestros y guías de mi vida:

Mis padres: quienes me dieron la vida y que con su confianza, apoyo, comprensión y amor me han fortalecido para comprender y guiarme en los mejores caminos de la vida.

A mis hermanos:

Por el estímulo y apoyo que me han brindado a través de todos los años de mi vida.

A mi amiga:

Gaby: Por todas las facilidades otorgadas y sobre todo por la amistad que me ha brindado, la cual ha logrado que mi fé por los caminos imposibles se restituya.

Deseo agradecer especialmente a mi asesor el Lic. Ec. José Silvestre Méndez Morales por el apoyo para la realización de esta investigación, con la cual aprendí más que a lo largo de la licenciatura. Gracias por su sabiuría.

INDICE

	PAG.
INTRODUCCION	
I. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	
1. PRIMERA ETAPA: PLANEACION DE LA INVESTIGACION	
A. Depuración del tema	1
B. Justificación de la investigación	2
C. Planteamiento del problema	3
D. Objetivo de la investigación	4
E. Hipótesis de trabajo	5
F. Alcances y limitaciones	8
2. SEGUNDA ETAPA: RECOPIACION DE LA INFORMACION	
A. Investigación documental	10
B. Investigación de campo	11
3. TERCERA ETAPA: ANALISIS DE LA INFORMACION	
A. Ordenación de la información	18
B. Procesamiento de la información	19
4. CUARTA ETAPA: PRESENTACION DE RESULTADOS	
* Cronograma	
II. SISTEMAS ABIERTOS DE EDUCACION	
1. SISTEMAS ABIERTOS DE EDUCACION EN EL MUNDO	
A. Estados Unidos	29
B. Canadá	30
C. Países del Mercado Común Europeo	30
D. Unión Soviética y países del Este	30
E. Países Nórdicos	30
F. África	31
G. Medio Oriente	31
H. India y Sur de Asia	31
I. Lejano Oriente	31
J. Australia y Nueva Zelanda	32
K. Hispanoamérica	32
2. SISTEMAS ABIERTOS DE EDUCACION EN MEXICO	
A. Antecedentes	33
B. Características de los sistema abiertos en México	49

3. SISTEMAS ABIERTOS EN LA UNAM	
A. Antecedentes	51
B. Base legal del funcionamiento del SUA	56
C. Diferencias del sistema abierto con el sistema escolarizado	56
4. SISTEMAS ABIERTOS EN LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION	
A. Principales características del sistema	60
B. Principales características del docente (asesor)	61
C. Principales características del alumno	63
III. CAPACITACION DE PERSONAL	
1. CONCEPTOS	66
2. ORIGENES DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y CAPACITACION EN MEXICO	73
3. CAPACITACION DEL PERSONAL DOCENTE	81
A. Formación de docentes de educación superior en México	82
B. Formación del docente en el SUA-UNAM	87
C. Formación del docente en el SUA-FCA	90
IV. PROPUESTA DE UN CURSO PARA LA FORMACION ANDRAGOGICA DEL PERSONAL DOCENTE DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO	
1. ANTECEDENTES	95
2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA	98
A. Problemas a considerar	98
B. Tabulación y presentación de resultados	101
3. PROPUESTA DEL CURSO	118
A. Objetivo general	119
B. Estructura del curso	119
C. Realización de la evaluación del curso	130
CONCLUSIONES	131
RECOMENDACIONES	134
BIBLIOGRAFIA	
ANEXO I: ESTATUTO DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA	136

INTRODUCCION

Una educación con amplia cobertura en calidad, conocimientos y creatividad, es requisito indispensable para la modernización del país, lo cual presupone cambios profundos. Atendiendo a estos cambios surge la necesidad de realizar un análisis de dónde estamos y hacia dónde queremos ir. La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) busca estar acorde con estos cambios por lo cual, con este trabajo, pretendemos lograrlo también, colaborando con la UNAM y en especial con el Sistema Universidad Abierta (SUA) de la Facultad de Contaduría y Administración (FCA).

Esta colaboración se basa en una propuesta para formar docentes-asesores a través de un curso para el sistema abierto de la FCA-UNAM.

De sobra sabemos que el profesor es pieza fundamental para una buena enseñanza, y si este profesor se convierte en un asesor, la responsabilidad es mucho mayor, por lo cual estamos convencidos de que un curso especializado para asesores del SUA es indispensable. Sólo así llegaremos a contar con asesores calificados, capaces de sacar adelante a tantos y tantos jóvenes deseosos de obtener una educación de calidad.

La presente investigación está integrada por los siguientes capítulos:

I. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION: En este capítulo se establece el seguimiento de las etapas de investigación, las cuales son cuatro: planeación de la investigación, recopilación de la información, análisis de la información y presentación de resultados.

II. SISTEMAS ABIERTOS DE EDUCACION: En este capítulo se aborda todo lo concerniente a los sistemas abiertos de educación, desde los antecedentes, hasta el Sistema Abierto de la Facultad de Contaduría y Administración.

III. CAPACITACION DEL PERSONAL: En este capítulo la investigación cambia un poco de rumbo ya que, de hablar de sistemas abiertos, pasamos a los recursos humanos y en especial a capacitación, contestando las siguientes preguntas: ¿Qué es la capacitación?, ¿Cómo se da?, ¿Cómo se debe estructurar un programa de capacitación?, etc. Asimismo hablamos de lo que es la formación de personal docente, que es el objeto de nuestra investigación.

IV. PROPUESTA DE UN CURSO PARA LA FORMACION ANDRAGOGICA DEL PERSONAL DOCENTE DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO: En este capítulo entramos de lleno a lo que es nuestra

propuesta, en donde se estructura el programa para el curso de formación andragógica, en donde se muestran los datos que arrojó la investigación así como los resultados a los que llegamos.

Esperamos que esta investigación resulte interesante al lector, y lo que es más, que sea de utilidad para las personas inmersas en la modalidad educativa abierta.

Por lo que a nosotros respecta, estamos convencidos de su utilidad y satisfechos por haberla culminado.

CONTENIDO DEL CAPITULO I

I. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1. PRIMERA ETAPA: PLANEACION DE LA INVESTIGACION

- A. Depuración del tema**
- B. Justificación de la investigación**
- C. Planteamiento del problema**
- D. Objetivos de la investigación**
- E. Hipótesis de trabajo**
- F. Alcances y limitaciones**

2. SEGUNDA ETAPA: RECOPIACION DE LA INFORMACION

- A. Investigación documental**
- B. Investigación de campo**
 - a. Diseño del instrumento**
 - b. Muestreo**

3. TERCERA ETAPA: ANALISIS DE LA INFORMACION

- A. Ordenación de la información**
- B. Procesamiento de la información**

4. CUARTA ETAPA: PRESENTACION DE RESULTADOS

CAPITULO I

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

Este este capítulo, se plantea la metodología básica seguida en esta investigación, se explica al lector o al interesado, de manera concisa y clara, el procedimiento metodológico que se siguió durante la investigación, con el propósito de que el trabajo presente una sustentación válida y confiable.

Es importante comenzar el primer capítulo con la metodología básica ya que es la base de cualquier investigación, donde se plasma lo más adecuado en función del tema investigado y las características metodológicas específicas.

1. PRIMERA ETAPA: PLANEACION DE LA INVESTIGACION

En esta etapa se consideran aspectos básicos de nuestra investigación, para lo cual se subdividió en siete subetapas que se mencionan a continuación:

A. Depuración del tema

Uno de los primeros puntos a seguir al realizar la investigación es la depuración del tema, que empieza al elegir el área a investigar hasta determinar el tema específico y la especificación del tema. En nuestra investigación realizamos esta depuración hasta llegar a definir el tema específico, de la manera siguiente:

AREA GENERICA:	ADMINISTRACION
AREA ESPECIFICA:	RECURSOS HUMANOS
TEMA GENERICO:	CAPACITACION DEL PERSONAL
TEMA ESPECIFICO:	CAPACITACION DEL PERSONAL DOCENTE
ESPECIFICACION:	PROPUESTA DE UN CURSO PARA LA FORMACION ANDRAGOGICA DEL PERSONAL DOCENTE (ASESORES) DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION (FCA) DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (UNAM).

B. Justificación de la investigación

Una vez que se determinó ya el tema específico, fue necesario justificar el por qué se eligió este tema para realizar la investigación:

- El tema se eligió principalmente porque nosotros estudiamos la licenciatura en administración y en ella se estudia los recursos humanos una de cuyas áreas es la capacitación del personal, que es el tema elegido para realizar la investigación, por ser un tema importante, de nuestro gusto e interés.
- Este tema nos atrajo y es de interés para nosotros porque estamos relacionados directamente con él, ya que una de las personas participantes en la investigación trabaja en la División SUA de la FCA, lo cual nos da acceso a todo tipo de información, y por otra parte conocemos la problemática del docente dentro de la División.

- Otra razón que consideramos de suma importancia para desarrollar la investigación es la inexistencia de cursos para la formación andragógica que auxilien al docente a utilizar técnicas adecuadas para la enseñanza abierta.

- Una investigación previa demostró que era necesario evaluar el desempeño de los asesores y dentro de las muchas recomendaciones que se hicieron se establecía la necesidad de que los asesores se actualizaran y de que se les impartiera un curso de formación docente especializado para SUA. Por lo tanto retomamos esta recomendación y proponemos un curso para la formación de docentes del SUA.

C. Planeamiento del problema

Una vez que ya se determinó el tema específico, y la justificación del mismo, se procedió a delimitar el problema objeto de estudio. El planteamiento del problema es muy importante para cualquier investigación, ya que nos da la pauta a seguir para un buen desarrollo. Según Santiago Zorrilla para lograr un buen planteamiento del problema, se debe:

- "Plantear en forma interrogativa el o los problemas en relación con el tema elegido.
- Cada problema contiene cuando menos una variable dependiente y otra independiente.
- Existe relación lógica entre las variables.
- Elegir el problema que se ajuste a nuestro interés de investigación.

- Un problema bien planteado nos da la mitad de la solución del mismo". (1)*

Los principales problemas a investigar son:

- ¿Las deficiencias que tienen los asesores del Sistema de Universidad Abierta de la FCA se debe a la falta de formación andragógica del docente de dicho sistema?

- ¿La inexistencia de una formación andragógica provoca una mala utilización de las técnicas de enseñanza por los asesores del Sistema de Universidad Abierta de la Facultad de Contaduría y Administración?

- ¿El desconocimiento del funcionamiento del Sistema de Universidad Abierta provoca que el asesor no se desempeñe como el sistema lo requiere?

- ¿La inexistencia de cursos para la formación andragógica del docente del SUA en los cuales el asesor aprenda a diferenciar características del sistema de educación tradicional (escolarizado) con el sistema de universidad abierta, ocasiona conflictos a los alumnos y a los propios asesores?

D. Objetivos de la investigación

Después de plantear los problemas a investigar pasamos a definir los objetivos de la investigación. Estos objetivos son los resultados que pretendemos lograr durante y después de la investigación.

* Todas las citas bibliográficas se incluyen al final de cada capítulo.

Objetivo general:

Diseñar un curso para la formación andragógica del asesor del Sistema de Universidad Abierta de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de México.

Objetivos específicos:

- 1) Elaborar un curso para la formación andragógica del personal docente de la División del Sistema de Universidad Abierta de la FCA-UNAM, que se pueda impartir a los asesores de la División.
- 2) Proporcionar a las autoridades correspondientes una guía que ayude a los asesores a que enseñen con las técnicas adecuadas que el SUA requiere.
- 3) Conocer la opinión de los asesores del SUA respecto a tomar un curso de formación docente.
- 4) Aportar a nuestro país y Universidad un trabajo que beneficie a los docentes y estudiantes del SUA de la FCA-UNAM.

E. Hipótesis de trabajo

Toda investigación científica se inicia con el planteamiento de un problema, y en forma paralela se ofrece una solución tentativa, en forma de proposición. La respuesta tentativa a un problema es la hipótesis.

Por lo tanto una hipótesis es: "una herramienta que nos ayuda a ordenar, estructurar y sistematizar el conocimiento a través de una proposición. Es decir la hipótesis implica una serie de conceptos, juicios y raciocinios tomados de la realidad estudiada, que nos lleva a la esencia del conocimiento".(2)

Se encuentran varios tipos de hipótesis entre los que destacan:

HIPOTESIS DE TRABAJO: Es aquella que le sirve al investigador como base de su investigación. Es la hipótesis que el investigador tratará de aceptar como resultado de su investigación rechazando la hipótesis nula."(3)

HIPOTESIS NULA: "Es una hipótesis formulada para ser rechazada como que el resultado de la estadística de la muestra se debe únicamente a la casualidad, en otras palabras, no corresponde a la población de la que fue tomada la muestra."(4)

HIPOTESIS ALTERNATIVA: "Intenta explicar el fenómeno cuando rechazamos la hipótesis de trabajo. Y cuando por alguna razón no podemos aceptar la hipótesis nula."(5)

Una vez ya explicadas los tipos de hipótesis, pasamos a determinar nuestras propias hipótesis.

Hipótesis de Trabajo

- Si se imparte un curso para la formación andragógica de los docentes del Sistema de Universidad Abierta de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México, entonces disminuirán sus deficiencias en cuanto a la forma de asesorar a los alumnos de dicho sistema.

Unidad de Análisis de observación: Los docentes del SUA de la FCA-UNAM.

Variable Independiente: El curso para la formación andragógica del personal docente del SUA.

Variable Dependiente: Disminución de deficiencias en cuanto a la forma de asesorar a los alumnos.

Variable Intercurrente: Rechazo por parte de los asesores de tomar el curso.

Hipótesis Nula:

Si se imparte un curso para la formación andragógica de los docentes del Sistema de Universidad Abierta de la FCA-UNAM, entonces no disminuirán sus deficiencias en cuanto a la forma de asesorar a los alumnos de dicho sistema.

Hipótesis Alternas:

- Al impartir un curso para la formación andragógica de los docentes del sistema, se podrá contar con docentes con calidad académica como lo requiere el SUA para formar alumnos idóneos.
- Al conocer las deficiencias del docente del Sistema de Universidad Abierta de la FCA-UNAM, se pueda diseñar un curso que auxilie al docente en cuanto a la forma de asesorar a los alumnos.
- Al conocer las características idóneas del asesor del SUA, sabremos quiénes necesitan tomar el curso.
- Al contar el SUA de la FCA-UNAM con su propio curso para la formación andragógica de los docentes, las autoridades podrán seleccionar y exigir personal académico idóneo.

F. Alcances y limitaciones

Al inicio de esta investigación se fijaron los objetivos que se pretenden alcanzar, los cuales a su vez, tienen limitaciones que en ocasiones provocan que algunos de los objetivos planeados no se realicen. Tomando en consideración esto tratamos que los alcances superen las limitaciones para que nuestra investigación logre su propósito deseado. A continuación se presentan los alcances y limitaciones de nuestra investigación:

Alcances:

- Elaborar un curso para la formación andragógica del personal docente del SUA de la FCA-UNAM.
- Proporcionar a los asesores, técnicas adecuadas para la enseñanza abierta del SUA que les permita formar profesionistas de calidad.
- Otorgar a la División del SUA de la FCA un elemento más para la contratación de asesores.

Una vez planteado los alcances pasaremos a las limitaciones de nuestra investigación.

Limitaciones:

- Una de las limitaciones que se puede tener es que los asesores no contesten correctamente el cuestionario, o no le den la importancia debida a nuestra investigación.
- La investigación requiere de recursos adecuados los cuales en ocasiones no se tienen en el momento que son necesarios.
- El tiempo que se tiene para elaborar la investigación es muy limitado.
- Otra de las limitaciones que podemos tener es que los asesores se nieguen a asistir al curso.

2.SEGUNDA ETAPA: RECOPIACION DE LA INFORMACION

Después de seleccionar el tema y definido el problema de investigación, el siguiente paso es elegir las fuentes de información que se utilizaron para nuestro trabajo.

Es de suma importancia reunir material documental para nuestra investigación, ya que nos da las bases para tener una visión amplia. Existen diversas formas de recopilar información entre ellos encontramos las siguientes:

A) Investigación documental

Esta investigación que consiste en consultar información en documentos como: libros, revistas, periódicos, folletos, memorias, etc.). En nuestro caso, nos auxiliamos de todos estos documentos, en los cuales se encontró información relacionada con nuestra investigación.

De una manera más específica la investigación se inició con visitas a diversas bibliotecas tales como:

- Biblioteca FCA
- Biblioteca SUA
- Biblioteca central de la UNAM
- Biblioteca México
- Biblioteca del CISE. (Centro de Investigación y Servicios Educativos).
- Biblioteca Francisco Zarco

En las bibliotecas y centros de documentación visitados los libros consultados fueron en su mayoría de administración de personal, capacitación, educación en México, educación en sistemas abiertos.

B) Investigación de Campo.

Esta investigación ayuda en la recolección de datos, es la que se efectúa en el lugar y tiempo en que ocurren los fenómenos objeto del estudio, la cual permite el acceso a la información requerida, logrando una interrelación entre los investigadores y las personas que componen el objeto de estudio.

Las técnicas que se utilizan para la recolección de la información son:

- Entrevista.
- Cuestionario.

La entrevista es más personalizada, ya que se tiene una interacción directa con las personas, mientras que con el cuestionario puede o no haber mucha interacción.

a. Diseño del instrumento

Para el desarrollo de esta investigación es necesario diseñar un instrumento, (cuestionario) que permita obtener información complementaria obtenida en la investigación documental). Este instrumento es el cuestionario ya que por sus características se adecúa mejor a esta investigación, por lo que a continuación se da una descripción breve del mismo.

Características:

- Es un instrumento escrito;
- Su resolución se debe llevar a cabo sin intervención del investigador;
- La elaboración de las preguntas debe ser congruente; es decir, lógica.
- Su aplicación puede ser personal o por correo.

Ya descritas las características del cuestionario, procedemos a determinar la forma en que se llevó a cabo el diseño del instrumento para esta investigación.

El diseño del instrumento se realizó con base en :

- 1) Los desconciertos observables que se dieron entre asesores y alumnos por la falta de información y desconocimiento del funcionamiento del Sistema por ambas partes.
- 2) Comentarios de los propios asesores, en donde se establecía que no sabían si estaban actuando con sus alumnos de una forma correcta, pues las características del Sistema eran diferentes al escolarizado.
- 3) El curso de inducción que se aplica en el Sistema Escolarizado en el cual sólo se le enseña al profesor como plantarse ante un grupo, técnicas grupales etc. Curso inadaptable para Sistema Abierto, en donde la base principal son asesorías no clases grupales.

Considerando estas tres situaciones se establecieron 12 preguntas, las cuales se conformaron en un cuestionario que se aplicó a 46 asesores (De acuerdo a la muestra). La mayoría de las preguntas fueron cerradas pues se pretendía que los asesores, hablaran sobre algo conciso y no divagaran dando respuestas que no nos conducirían a nada en claro. A continuación se muestra el cuestionario que se aplicó a los asesores.



DIVISION DEL SISTEMA UNIVERSIDAD ABIERTA

El presente cuestionario tiene como objetivo proporcionar al asesor una retroalimentación, que le permita perfeccionar una práctica docente adecuada a las características propias del Sistema de Universidad Abierta y elevar el nivel académico.

INSTRUCCIONES:

Responda de manera breve las siguientes preguntas y/o marque con una X la opción(es) que considere pertinente (puede marcar más de una vez).

DE ANTEMANO LE AGRADECEMOS SU COLABORACION AL RESOLVER ESTE CUESTIONARIO.

1. ¿Qué es para Usted el Sistema de Universidad Abierta?

- (a) Es un sistema de libre opción para alumnos inscritos en forma regular y que tienen problemas de horario.
- (b) Es un sistema que permite avanzar al alumno al ritmo que el se ajuste.
- (c) Es un sistema de apoyo al escolarizado y por ende debe de guardar rasgos muy parecidos a dicho sistema.
- (d) Otro _____

2. ¿Porqué motivo(s) ingresó al SUA de la FCA-UNAM?

- (a) Porque conozco las características del sistema.
- (b) Por necesidad.
- (c) Porque en el sistema escolarizado no me dieron grupo.
- (d) Porque me gusta apoyar a los alumnos de este sistema, ya que su forma de aprendizaje es autodidacta.

3. ¿Qué funciones considera usted que debe reunir un excelente asesor del SUA?

- (a) Dialogar con el estudiante acerca de la comprensión y análisis que hizo de un tema, aclarar sus dudas.
 - (b) Propiciar y reforzar el autodidactismo del alumno debido a la atención personalizada.
 - (c) El asesor tiene que adaptarse al ritmo de estudio de cada uno de sus estudiantes, que a su vez lo toman según sus propias necesidades.
 - (d) El profesor proporciona toda la fuente principal de conocimientos en el salón de clases.
 - (e) Propiciar que los educandos logren su aprendizaje acudiendo a la información directa donde esta se encuentre.
 - (f) El docente es un profesor que dirige el aprendizaje de sus estudiantes.
 - (g) Otras _____
-
-

4. ¿Qué diferencia(s) encuentra entre el asesor del SUA y el profesor del escolarizado?

- (a) Las asesorías son personales.
 - (b) El asesor facilita y orienta al estudiante para que organice su aprendizaje.
 - (c) El profesor imparte cátedra, explica el tema y sugiere actividades iguales para todo el grupo.
 - (d) La intervención del asesor está sujeta a la solicitud del alumno.
 - (e) El ritmo de trabajo lo marca el profesor y los alumnos se adaptan uniformemente a él.
 - (f) Otra _____
-
-

5. ¿Ha tomado cursos de formación docente (didáctica e inducción en general)?
Si () No () (pasar a la pregunta 9)

6. ¿Cuántos cursos ha tomado?

- (a) 1 a 3 cursos
- (b) 4 a 6 cursos
- (c) más _____

7. ¿Qué cursos ha tomado?

8. ¿A qué nivel son los cursos que ha tomado?

- (a) curso
- (b) diplomado
- (c) maestría
- (d) especialidad

9. ¿Qué curso de actualización (con respecto a su profesión) ha tomado?

10. ¿Considera Usted necesario que un asesor del SUA debe tomar un curso de formación docente especializado?

Sí ()

No ()

¿Por qué?

11. ¿Qué cursos pedagógicos considera Usted que debe tomar un asesor del SUA?

- (a) Didáctica-inducción en general
- (b) Especializados en la educación abierta
- (c) Pedagógicos en general
- (d) Otro

12. Indique qué características y elementos debe tener un curso para preparar a un asesor del Sistema de Universidad Abierta

b. Muestreo

Una vez que hemos descrito y presentado la forma en que diseñamos el cuestionario, a continuación pasamos a describir cómo se obtuvo la muestra.

Antes de describir el muestreo, consideramos que es importante definir lo que es Universo o población.

"Por Universo o Población se entiende el conjunto total de elementos que constituyen un área de interés analítico. Así, cualquier conjunto de individuos u objetos teniendo una característica común observable constituye una población o universo" (6)

El universo puede ser finito o infinito, es finito cuando se pueden contar todos los elementos que integran el universo, y es infinito cuando no se pueden contar a todos los elementos.

Muestreo: "Es la técnica de selección de una muestra representativa de la población o del universo a investigarse".(7)

Muestra:"Es seguir un procedimiento tal, que al escoger un grupo pequeño de una población podamos tener un grado de probabilidad de que ese pequeño grupo efectivamente posee las características del universo y de la población que estamos estudiando". (8)

"Es cualquier subconjunto de una población...La muestra la simbolizamos con la letra "n" mientras que al universo N". (9)

Para la investigación que nosotros estamos realizando, aplicamos el muestreo simple aleatorio, ya que no se escogió a los profesores, sino conforme iban llegando o bien se les encontraba, se les aplicó el cuestionario. Para llegar a determinar la muestra, nos basamos en la fórmula, establecida por Laura Fisher para poblaciones finitas. Se aplicó esta muestra ya que conocemos al total de nuestra población que es de 126 asesores.

La muestra de poblaciones finitas:

$$n = \frac{c^2 Npq}{e^2(N-1) + c^2 pq}$$

En donde:

c = Coeficiente de confianza

N = Universo o población

p = Probabilidad a favor

q = Probabilidad en control

e = Error de estimación

n = Tamaño de la muestra

1) Grado de confianza con el que se va a trabajar

x = Promedio del universo:

Si \bar{X} = (sigma),

Sustituyendo nuestros valores, queda de la siguiente forma:

$$n = \frac{\sigma^2 N pq}{e^2 (N-1) + \sigma^2 pq}$$

$$\sigma^2 = 95\% = (1.96)^2 = 3.84$$

$$n = ?$$

$$e = 5\%$$

$$p = 95\%$$

$$q = 5\%$$

$$N = 126$$

$$n = \frac{3.84 \times 126 \times 0.95 \times 0.05}{(0.05)^2 \times (126 - 1) + 3.84 \times 0.95 \times 0.05} = \frac{22.9824}{.3125 + .1824} = \frac{22.9824}{.4949} = .4643 \quad n = 46$$

La muestra arrojó que 46 cuestionarios, serían los que se aplicarían. Así se hizo, y se logró que 46 asesores contestaran los cuestionarios.

3.TERCERA ETAPA: ANALISIS DE LA INFORMACION

A.Ordenación de la información

Una vez que ya se diseñó el instrumento de investigación, y se aplicó, el siguiente paso consistió en ordenar la información obtenida. Al llegar a este punto, vimos como nuestro índice tentativo se iba reduciendo y modificando, de acuerdo al avance de la investigación, es decir, se ordenó la información de toda la investigación, desechando aquella que no era importante. Asimismo se procedió a ordenar la información que se obtuvo después de aplicar los cuestionarios.

B. Procesamiento de la información

Una vez que se ordenó la información, el siguiente paso fué procesarla, para lo cual existen varios métodos, los cuales se explican a continuación de forma breve, para posteriormente pasar a la forma en la cual se procesó la información (tabulación).

Es conveniente destacar que el procesamiento, puede realizarse a través de cuatro sistemas: manual, mecanizado, electromecánico y electrónico.

Cuando se habla de procesamiento manual es porque se refiere al uso del lápiz y papel, pero hay que tener mucho cuidado con ello ya que se pueden dar ciertos errores por la inexistencia de un adecuado control para el conteo.

El sistema mecanizado es ya más eficiente, porque se imprime en forma mecanográfica y no a mano. En cuanto a los dos últimos sistemas electromecánico y electrónicos se realiza a base de marcas, perforaciones y caracteres ópticos o magnéticos. La aplicación de este sistema depende de la dimensión de la información.

La forma en la cual procesamos la información, fue electromecánica ya que las tabulaciones se procesaron en el paquete Lotus 123. A continuación se muestra la tabulación.

4. CUARTA ETAPA: PRESENTACION DE RESULTADOS

Una vez que se llevó a cabo la tabulación correspondiente, se obtuvieron resultados por pregunta, los cuales se muestran en el capítulo IV, con sus respectivas gráficas e interpretación. Las Conclusiones y recomendaciones podemos observarlas al final de la investigación.

No	ACTIVIDAD	T	MAYO	JUNIO	JULIO
	CAPITULO II		=D=D=D=	=D=D=D=	=D=D=D=
	SISTEMAS ABIERTOS				
1.	SISTEMAS ABIERTOS EN EL MUNDO	E R	█		
2.	SISTEMAS ABIERTOS EN EL MEXICO	E R	█		
3.	SISTEMAS ABIERTOS EN LA UNAM	E R	█		
A.	ANTECEDENTES	E R	█		
B.	BASE LEGAL DEL FUNCIONAMIENTO DEL SUA	E R	█		
C.	DIFERENCIAS DEL SISTEMA ABIERTO CON EL SISTEMA ESCOLARIZADO	E R	█		
4.	SISTEMAS ABIERTOS EN LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION	E R	█		
A.	PRINCIPALES CARACTERISTICAS DEL SISTEMA	E R	█		
B.	PRINCIPALES CARACTERISTICAS DEL DOCENTE (ASESOR)	E R	█		
C.	PRINCIPALES CARACTERISTICAS DEL ALUMNO	E R	█		
	CAPITULO III				
	CAPACITACION DEL PERSONAL				
1.	CONCEPTOS	E R	█		
2.	ORIGENES DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y CAPACITACION	E R		█	
3.	CAPACITACION DEL PERSONAL DOCENTE	E R		█	
A.	FORMACION DE DOCENTES DE EDUCACION SUPERIOR EN MEXICO	E R		█	
B.	FORMACION DE DOCENTES EN EL SUA-UNAM	E R		█	

No	ACTIVIDAD	T	MAYO	JUNIO	JULIO
C.	FORMACION DEL DOCENTE EN EL SUA-FCA	E R	=D=D=D=	=D=D=D=	=D=D=D=
	CAPITULO IV				
	PROPUESTA DE UN CURSO PARA LA FORMACION ANDRAGOGICA DEL PERSONAL DOCENTE DEL SUA DE LA FCA-UNAM				
1.	ANTECEDENTES	E R			
2.	RESULTADOS DE LA ENCUESTA	E R			
3.	PROPUESTA DEL CURSO	E R			
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	E R			
	BIBLIOGRAFIA	E R			
	ANEXOS	E R			
	MECANOGRAFIA	E R			
	PRESENTACION FINAL DE LA INVESTIGACION	E R			

NOTAS DE PIE DE PÁGINA DEL CAPITULO I

(1) ZORRILLA Arena, Santiago, y Torres Xammar, Miguel, Guía para elaborar la tesis, México, Interamericana, 1986, pág.20

(2) ZORRILLA Arena, Santiago, Introducción a la Metodología de la Investigación, México, Aguilar, León y Cal Editores, 1988, pág. 107

(3) Idem. pág. 110

(4) PARDINAS Felipe, Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales, México, siglo veintiuno editores, 1982, pág.159

(5) ZORRILLA Arena, Santiago, op. cit. pág.110

(6) Idem. pág. 125

(7) BAENA, Guillermina, Instrumentos de Investigación. Tesis Profesional y Trabajos Académicos, México, Editores Unidos Mexicanos, 1991, pág. 69

(8) Idem. pág. 69

(9) ZORRILLA Arena, Santiago, op. cit. pág.126

CONTENIDO DEL CAPITULO II

II. SISTEMAS ABIERTOS DE EDUCACION

1. SISTEMAS ABIERTOS DE EDUCACION EN EL MUNDO

- A. Estados Unidos
- B. Canadá
- C. Países del Mercado Común Europeos
- D. Unión Soviética y países del Este
- E. Países Nórdicos
- F. África
- G. Medio Oriente
- H. India y Sur de Asia
- I. Lejano Oriente
- J. Australia y Nueva Zelanda
- K. Hispanoamérica

2. SISTEMAS ABIERTOS DE EDUCACION EN MEXICO

- A. Antecedentes
- B. Características de los sistemas abiertos en México

3. SISTEMAS ABIERTOS EN LA UNAM

- A. Antecedentes
 - a. Características del SUA en la UNAM
 - b. Requisitos de admisión
- B. Base legal del funcionamiento del SUA
- C. Diferencias del sistema abierto con el sistema escolarizado

4. SISTEMA ABIERTO EN LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

- A. Principales características
 - a. Características esenciales del docente
 - b. Características esenciales del alumno

CAPITULO II

SISTEMAS ABIERTOS DE EDUCACION

Una vez que se describió la Metodología en el capítulo I, en éste, hacemos referencia al marco teórico; es decir sustentamos nuestra investigación con información conveniente al tema. Para poder llegar al punto central de nuestro trabajo que es la formación de asesores, es conveniente abordar temas referentes a sistemas abiertos de educación, para conocer cómo ha evolucionado dicho sistema al paso del tiempo. A continuación se describen los sistemas abiertos en el mundo para terminar con el SUA de la FCA-UNAM.

1. SISTEMAS ABIERTOS DE EDUCACION EN EL MUNDO

Para iniciar con los sistemas abiertos en el mundo, comenzaremos por decir que la educación que se imparte en estos sistemas, es de tipo no formal. Existen tres tipos de educación, como son:

- Formal
- No formal
- Informal

La Educación formal: "Es un Sistema Educativo Institucionalizado cronológicamente, graduado y jerárquicamente estructurado que abarca desde la escuela primaria hasta la universidad."(1)

Tiene la característica de requerir un aula donde el maestro transmite conocimientos en períodos fijos de tiempo.

La Educación no formal: "Es toda actividad educativa y sistemática realizada fuera de la estructura del sistema formal, para impartir ciertos tipos de aprendizaje a ciertos tipos de subgrupos de la población ya sea adultos o niños". (2)

La Educación Informal: "Es el proceso que dura toda la vida, por lo cual adquiere y acumula conocimientos, capacidades, actitudes y comprensión a través de las experiencias diarias en contacto con su medio". (3)

Es por ello que después de conocer las características de los tres tipos de educación, reafirmamos que la educación impartida en los sistemas abiertos es no formal, en donde se intenta proporcionar educación a jóvenes y adultos para quienes la educación formal no resultó adecuada o fue inalcanzable.

A continuación conoceremos cuales fueron los motivos que dieron origen a los sistemas abiertos, así como la forma en que funcionan en los diferentes países que en este capítulo se incluyen.

Los acontecimientos que desencadenaron el surgimiento de los sistemas abiertos o a distancia fueron los siguientes:

La Revolución Industrial que propició la necesidad de preparar a los habitantes de las ciudades, tanto técnica como científicamente, para responder a los cambios y adelantos

de ese momento. Las primeras manifestaciones de un modelo educativo a distancia, se llevaron a cabo de manera informal en instituciones privadas, utilizando los mecanismos a su alcance, tales como el correo y los periódicos locales. Posteriormente, en el siglo XX, en la década de los treinta, en Europa y Estados Unidos se emplearon la radio y el periódico, en programas de alfabetización, capacitación de profesores rurales y de fomento a la salud.

Durante el período de construcción de las sociedades, que sigue al conflicto bélico sufrido en los cuarenta, la educación de adultos, base de la educación permanente, empieza a ser centro de atención para gobiernos e instituciones, quienes enfocan sus esfuerzos a la búsqueda de opciones, que acordes con el proceso de industrialización y de modernización, tiendan a mejorar los sistemas educativos y a ampliar las posibilidades de ofrecer educación.

En algunas naciones, los programas de educación básica y media se iniciaron con la modalidad abierta o a distancia, en respuesta a las demandas sociales derivadas del crecimiento demográfico observado de 1955 a 1965. En este período los medios utilizados fueron la radio y la televisión.

Sintetizando, se puede afirmar que a nivel mundial, la educación abierta se ha convertido en este siglo en un instrumento sumamente útil para lograr la democratización de la enseñanza, y en las últimas décadas arribó a la educación superior de tal forma, que en la actualidad se cuenta con Universidades a distancia y mixtas. Esta diversidad en los modelos utilizados, refleja las diferencias filosóficas de los países y la disponibilidad de recursos, entre otros aspectos.

Dentro de los principales factores que motivan el surgimiento de la modalidad abierta a nivel mundial se encuentran:

- La visión de que el conocimiento, la obtención de niveles educativos y títulos universitarios, constituyen el mejor canal para acceder a estratos más altos en la estructura social, económica y política de las naciones. Es decir, la educación se convierte en una fuente de ingresos para el hombre y una garantía de protección para la sociedad.
- El auge de los medios de comunicación de masas en la educación desde la tercera década de este siglo.
- Difusión entre el presupuesto de las instituciones y el costo educativo.
- La saturación de los centros escolares.
- La dificultad de ampliación de la cobertura y de creación de nuevos espacios físicos universitarios.
- Cuestionamientos sobre la práctica educativa tradicional.
- Las nuevas condiciones sociales, políticas, económicas y culturales motivan a grandes sectores de la población para que demanden posibilidades reales de estudio.

Es hasta la década de los setentas que se conforman instituciones que ofrecen estudios formales a nivel superior con la modalidad abierta o a distancia, tal es el caso de la Open University de Inglaterra.

Este movimiento mundial se ha extendido tanto a países altamente desarrollados como son los casos de Alemania Federal, Israel y Japón; así como a países no desarrollados como Tailandia, Pakistán, Costa Rica, Venezuela, Colombia y, por supuesto México.

Asimismo, las diferencias en las estructuras políticas no parecen ser obstáculo para su pleno desarrollo; como lo atestiguan las experiencias en la ex Unión Soviética, Polonia y China.

Casas Armengol, en su libro "Universidad sin Clases. Educación a Distancia en América Latina" (4), da una visión panorámica y actualizada a 1982 sobre el Desarrollo Mundial de la Educación a Distancia, dada a conocer en la Conferencia Mundial de Educación a Distancia en Vancouver Canadá de ese mismo año.

A continuación se enumeran países en donde se imparte educación abierta, con algunas de sus características:

A. Estados Unidos

Expansión de los programas de extensión a distancia. Se dictan, paralelamente a los programas presidenciales, innovadores programas para el niño y el adolescente con fuerte apoyo de la televisión y los sistemas de aprendizaje asistidos por computadora. Programas especiales para zonas alejadas. Proliferación de institutos privados.

B. Canadá

Tendencias semejantes a Estados Unidos.

C. Países del Mercado Común Europeo

Se observa una influencia académica bastante notable del modelo de la Open University Británica. Tendencia a la descentralización de las instituciones de enseñanza a distancia. Problemas económicos para el mantenimiento de estas instituciones.

D. Unión Soviética y países del Este

El 40% de todos los estudiantes siguen alguna forma de enseñanza a distancia y sólo en enseñanza media tienen cerca de 250 especialidades. Existen asociaciones regionales de los institutos a distancia.

E. Países nórdicos

Aumento de demanda de la enseñanza a distancia que cada vez va logrando mayor reconocimiento académico. Se realiza investigación relacionada con la modalidad y se presentan problemas para el financiamiento de los programas.

F. Africa

La enseñanza a distancia se utiliza principalmente para el adiestramiento de maestros, programas de compensación para desertores del sistema escolar, y el apoyo a la agricultura. Hay dificultad para encontrar personal capacitado para diseñar y administrar cursos a distancia. Resistencia al reconocimiento de los certificados obtenidos en estudios a distancia.

G. Medio Oriente

Proyectos de educación a distancia en fase inicial, entre los que se mencionan la instalación de un satélite y una universidad Abierta.

H. India y Sur de Asia

Existe, aparentemente, un amplio desarrollo de la enseñanza a distancia. Emplean las comunicaciones a través de satélite. La mayor parte de los proyectos dependen de organismos oficiales y se observa centralización.

I. Lejano Oriente

Amplia utilización de las radiotransmisiones como complemento de los sistemas a distancia. Problemas por la multiplicidad de lenguajes y la carencia de personal especializado en enseñanza a distancia.

J. Australia y Nueva Zelanda

Amplio desarrollo de la enseñanza a distancia en todos los niveles educativos. Poseen un satélite con funciones educativas. Intensa actividad de investigación.

K. Hispanoamérica

Programas a distancia en casi todos los países, pero muchos con vida corta. Existe poca comunicación entre las instituciones. Problemas de financiamiento en casi todos los proyectos.

Con esta visión general del desarrollo de esta modalidad, se demuestra cómo las nuevas condiciones mundiales, sociales, políticas, económicas y científicas demandan ajustes y respuestas innovadoras que los sistemas educativos tradicionales no están en capacidad de proporcionar. Por supuesto México no está fuera de estas condiciones mundiales, y por lo tanto también tiene que satisfacer las demandas que la educación formal o tradicional no pueden cubrir, por lo cual es conveniente analizar cual ha sido el desarrollo de los sistemas abiertos en México.

2. SISTEMAS ABIERTOS DE EDUCACION EN MEXICO

A. Antecedentes

Hacia el inicio de la década de los setenta, en México se observaron una serie de fenómenos que incidían en el desarrollo del sistema educativo. Tales fenómenos consistían principalmente: en una creciente y acelerada demanda de educación en todos los niveles, el sistema educativo mostraba un desequilibrio entre los recursos disponibles y la población escolar, la población estudiantil se concentraba en pocas entidades, y los servicios educativos mantenían una desigual distribución.

Ante esta coyuntura, a partir de 1970 se organiza un programa nacional de "reforma educativa" para todos los niveles de enseñanza, como parte de una serie de respuestas a las demandas sociales, políticas y económicas de la población del país.

Esta reforma llegó a cristalizar en la Ley Federal de Educación, promulgada en 1973, la que destaca que "...el sistema educativo nacional comprende los tipos elemental, medio y superior en sus modalidades escolar y extraescolar"; (5) y el otorgar al sistema educativo la flexibilidad suficiente para permitir al estudiante pasar de un tipo educativo a otro, o de una modalidad a otra, al mismo tiempo que proporciona una mayor apertura de acceso a la educación para todos los mexicanos.

Con base en estas premisas, se inicia en México la adopción de los sistemas abiertos de educación por parte de una serie de instituciones y dependencias representativas de los niveles medio-superior y superior

Es la Universidad Nacional Autónoma de México quien inicia su aplicación de acuerdo a los planteamientos surgidos de la reforma educativa y de la Open University del Reino Unido de la Gran Bretaña, al crear en 1972 la Universidad Nacional Autónoma de México, el Sistema Universidad Abierta con la finalidad de extender la educación universitaria a grandes sectores de la población por medio de métodos teórico-prácticos de transmisión y evaluación de conocimientos y de la creación de grupos de aprendizaje que trabajen dentro o fuera de los planteles universitarios

Otra institución pionera en la aplicación de los sistemas abiertos en México es el Centro para el Estudio de Medios y Procedimientos Avanzados de la Educación (CEMPAE), creado en 1971, quien atendiendo a los lineamientos de la Ley Federal de Educación, inicia en 1973 la aplicación de su modelo de Preparatoria Abierta, contando con el apoyo de la Dirección General de Acreditación y Certificación para la evaluación académica de los estudiantes.

Posteriormente, y debido a la necesidad del país de contar con técnicos suficientes para incorporarlos al sector productivo de bienes y servicios, y de dar oportunidad de formación profesional a trabajadores, las instituciones representativas de la educación tecnológica en México adoptan a partir de 1974 los sistemas abiertos de educación: el Instituto Politécnico Nacional inició en ese año el Sistema Abierto de Enseñanza (SAE) en varias de sus escuelas de los niveles medio-superior y superior; las Direcciones Generales de Institutos Tecnológicos y de Educación Tecnológica Industrial ponen en marcha los Sistemas de Tecnológico Abierto (1974) y Sistema Abierto de Educación Tecnológica Industrial (1976) respectivamente, la primera de ellas en los niveles medio-superior y superior y la segunda en el medio superior.

Por otra parte, el Colegio de Bachilleres, creado en 1973, que atendía una de las opciones de bachillerato propedéutico, y que fue facultado para impartir educación extraescolar, inicia en 1976 su Sistema de Enseñanza Abierta.

Todas las acciones enunciadas que en materia de educación abierta surgieron en México a partir de 1970, hicieron necesario que en 1978 se creara el Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos, como una unidad de participación y consulta, con el objeto de coordinar, evaluar y promover los programas que en materia de educación abierta realizaban la Secretaría de Educación Pública y otras instituciones de los sectores público y privado.

Posterior a la creación de este organismo, otras instituciones adoptarían la modalidad abierta, como la Universidad Pedagógica Nacional y el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), ambas creadas en 1978.

Para la instauración de su sistema abierto, la Universidad Pedagógica Nacional a la que se le encomendó impartir educación superior al magisterio en servicio, absorbe los servicios educativos que en forma semiabierta venía desarrollando la Dirección General de Mejoramiento Profesional del Magisterio, y con base en ello crea en 1979 el Sistema de Educación a Distancia (SEAD).

Por su parte, el CONALEP inicia en forma experimental la aplicación de su Sistema de Modalidad Abierta en 1982.

En ese mismo año el Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos, modifica su campo de acción al crearse en 1981 el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, que concentraría las acciones educativas del nivel básico para adultos.

De esta forma el órgano rector de la educación abierta a nivel nacional, cambió su denominación a la de Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos de Educación Superior, y se encargaría en adelante de promover, coordinar y evaluar los programas de educación abierta en los niveles medio superior y superior, con el propósito de mejorar permanentemente la calidad de esta modalidad educativa en los niveles señalados.

Es importante hacer mención que el CEMPAE desapareció por decreto presidencial del 20 de enero de 1983, pero el modelo de Preparatoria Abierta sigue vigente y su instrumentación está a cargo de la Dirección General de Evaluación (antes Dirección General de Acreditación y Certificación) de la Secretaría de Educación Pública.

Como se desprende del apartado anterior, en México organismos educativos de los niveles medio superior y superior que han desarrollado hasta el momento los modelos más relevantes de educación abierta.

Estos organismos brindan sus servicios a nivel central y en diferentes regiones del país a través de 240 centros, donde se imparten 53 tipos de estudios y carreras que otorgan certificados de bachillerato y títulos de auxiliar técnico, técnico profesional, licenciatura y posgrado, atendiendo a una población de 198 350 estudiantes.

A continuación, y con la finalidad de proporcionar una visión general de la situación que guarda la educación abierta en México, se hace una descripción de los niveles educativos en los cuales se imparte, así como los principales aspectos que los caracterizan.

a. Educación Media-Superior

Algunos de los organismos que imparten educación abierta a nivel medio superior en México son:

- El Sistema de Enseñanza Abierta (SEA) del Colegio de Bachilleres
- El Modelo de Preparatoria Abierta de la Dirección General de Evaluación de la Secretaría de Educación Pública.
- El Sistema de Enseñanza (SAE) del Instituto Politécnico Nacional
- El Sistema de Modalidad Abierta (SMA) del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) a nivel técnico
- El Sistema Abierto de Educación Tecnológica Industrial (SAETI) de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial de la Secretaría de Educación Pública. a nivel técnico.

Estos organismos que operan con modalidad abierta, desarrollan programas académicos en las áreas de Humanidades, Físico-Matemáticas, Ciencias Sociales y Administrativas-Contables.

El Sistema de Enseñanza Abierta (SEA) del Colegio de Bachilleres, utiliza textos diagramados y guías de estudio como material básico para que el estudiante realice su autoaprendizaje; están diseñados con una estructura didáctica que permite la presentación clara, concreta y gráfica de los contenidos temáticos planteados en el programa de estudio.

Como material de apoyo al aprendizaje se utilizan audiocintas y videocintas (cassettes), que desarrollan temas de motivación, reforzamiento y aplicación de los contenidos o experiencias de aprendizaje de un módulo o texto diagramado.

La asesoría se imparte en dos tipos, denominados: monitoría y consultoría.

La monitoría proporciona asesoría psicopedagógica al estudiante para coadyuvar en su formación autodidacta, y la consultoría asesora sobre aspectos específicos de las asignaturas del plan de estudios.

Ambos tipos de asesoría se ofrecen permanentemente de manera grupal o individual, dentro de horarios accesibles a los estudiantes.

En relación con la evaluación del aprendizaje, se contemplan tres modalidades:

- 1) autoevaluación,
- 2) evaluación modular, y
- 3) evaluación final.

La primera permite al estudiante estimar por sí mismo sus logros en el aprendizaje de los contenidos programáticos; la segunda es aplicada por el consultor cada vez que el estudiante termina uno de los fascículos que conforman la materia en cuestión y es requisito para presentar la evaluación final; por último, la evaluación final es aplicada por el monitor, cuando el estudiante ha concluido el estudio de la serie de fascículos de la materia correspondiente, y su acreditación significa la promoción de la asignatura.

Las autoevaluaciones y las evaluaciones modulares se aplican en forma permanente, no así las evaluaciones finales que tienen fijados seis períodos de aplicación en el transcurso del año. El Sistema de Enseñanza Abierta funciona con los planes y programas de estudio del sistema escolarizado y ofrece complementariamente a los estudiantes la capacitación técnica en Administración de recursos humanos, otorgando al final de los estudios certificado y diploma.

Por otra parte, en el modelo de Preparatoria Abierta de la Dirección General de Evaluación de la SEP considera los libros de texto como el material básico de estudio, teniendo como característica principal el ser semiprogramados y estar estructurados por módulos; cada módulo cuenta con objetivos específicos, esquemas, resumen, actividades complementarias, reactivos de autoevaluación y paneles de verificación.

En este modelo, la evaluación académica de los estudiantes se realiza por asignatura, mediante la aplicación de una prueba objetiva de opción múltiple, y la periodicidad de su presentación depende del ritmo de aprendizaje del estudiante, ya que se han establecido calendarios que permiten presentar hasta nueve materias de cuatro diferentes semestres, cada mes (calendario 1983). La Dirección General de Evaluación ofrece el servicio de acreditación y certificación de la Preparatoria Abierta, a través de once oficinas auxiliares en el Distrito Federal y de los Departamentos de Registro y Certificación en las Delegaciones de la Secretaría de Educación Pública en los estados.

Ahora bien el Sistema Abierto de Enseñanza (SAE) del Instituto Politécnico Nacional realiza su función académica a través del servicio de asesoría y de material didáctico especial. este modelo se ofrece en el área de Ciencias Sociales, por medio del Centro de Educación y Capacitación de los trabajadores del Congreso del Trabajo, siendo el plan y programa de estudio equivalentes a los del sistema escolarizado.

El Sistema de Modalidad Abierta (SMA) del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) a nivel técnico opera libros de texto como material didáctico autoinstruccional, es decir, material elaborado por la misma institución. Complementariamente se hace uso de otros medios como diagramas, acetatos, videocassettes, películas, etc. La asesoría se imparte de conformidad a la condición teórica o práctica de las asignaturas; en las teóricas el estudiante aclara dudas que se le presentan durante el estudio de los textos; y en las prácticas (prácticas de taller) un instructor dirige y evalúa las sesiones, las cuales ocupan un lugar preponderante en la formación del estudiante, debido al carácter técnico de las carreras que ofrece el SMA.

En la evaluación de conocimientos, se contemplan tres procedimientos:

- a) examen por unidad,
- b) examen especial de nivelación, y
- c) examen global.

El primer procedimiento, consiste en la evaluación del conocimiento de cada una de las cinco unidades de que constan los libros de texto; el segundo se aplica cuando el estudiante no haya aprobado todas las unidades de la asignatura; y el tercero se refiere a la evaluación total de los contenidos, aplicándose a solicitud del estudiante al inicio del curso si desea su inmediata acreditación.

Finalmente el Sistema Abierto de Educación Tecnológica Industrial (SAETI) de la Dirección General de Institutos Tecnológicos de la Secretaría de Educación Pública (SEP) a nivel técnico, opera con planes y programas del sistema escolarizado. El Sistema Tecnológico Abierto se imparte a través de quince Institutos Tecnológicos, distribuidos en igual número de ciudades del interior del país, contemplando las siguientes especialidades técnicas:

- Administración de personal
- Contabilidad
- Electrónica
- Electricidad
- Laboratorista Químico
- Máquinas-Herramientas (mecánico)

- Mantenimiento Industrial
- Topografía
- Turismo

Estas especialidades se imparten también en el sistema escolarizado de los Institutos, con los mismos currícula.

La asesoría se ofrece en dos tipos: Introdutoria y Aclaratoria. La primera es grupal y orienta en la comprensión del plan de estudios; la segunda es individualizada y consiste en la aclaración de dudas de las asignaturas. Ambas asesorías se ofrecen cada semana con duración de dos horas cada una, dentro de horarios preestablecidos.

La evaluación del aprendizaje que se realiza es de dos tipos: Constatación. También lleva a cabo su labor educativa con base en textos de autoestudio y guías de estudio correspondientes a cada asignatura. Los textos están elaborados en forma semiprogramada y contienen entre otros, los siguientes elementos: objetivo general de la materia, unidades con objetivos particulares y específicos, prácticas, actividades complementarias, autoevaluación, bibliografía, y clave de respuestas.

El servicio de asesoría se ofrece en forma individual y grupal, siendo obligatoria la asistencia a la misma por el estudiante. En la asesoría individual se atiende al usuario considerando sus actividades y habilidades personales y, en la grupal, el asesor orienta de manera conjunta a los estudiantes en las actividades de laboratorio y talleres. La asesoría se realiza dos o tres veces por semana, en horarios elaborados con base en las necesidades del estudiante y de las horas que marca el plan de estudios.

En la evaluación del aprendizaje, se utilizan pruebas objetivas de opción múltiple, única, falso-verdadero y respuesta breve, en el aspecto teórico, y en el aspecto práctico se siguen las normas del escolarizado para los talleres y laboratorios, todo ello de conformidad a la condición parcial, final y/o global de las evaluaciones, las cuales se aplican cuando el estudiante lo solicita.

Las carreras que se imparten son las siguientes:

- Contabilidad
- Secretario Ejecutivo
- Trabajo Social
- Administración de Empresas Turísticas
- Promotor de Ventas
- Mantenimiento Industrial
- Máquinas Herramientas
- Electrónica
- Electricidad
- Análisis Industrial

Estas especialidades se ofrecen a través de cinco Centros de Estudios Tecnológicos (CET's) y de doce Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (CEBTIS), distribuidos en el Distrito Federal y diversas ciudades del país.

b. Educación superior

Las instituciones que imparten educación abierta a nivel superior son:

- La Dirección General de Institutos Tecnológicos.
- El Sistema Abierto de Enseñanza (SAE) del Instituto Politécnico Nacional.
- La Universidad Nacional Autónoma de México.
- La Universidad Pedagógica Nacional.

Todas ellas a través de escuelas, facultades, institutos y unidades que la integran, imparten por sistema abierto, estudios de licenciatura y especialidades de posgrado en áreas humanísticas, económico-administrativas, biológicas y sociales.

La Dirección General de Institutos Tecnológicos de la SEP, ofrece, las licenciaturas en Administración de Empresas y en Contaduría, así como las ingenierías Industrial en Producción e Industrial Eléctrica, a través de dieciséis Institutos Tecnológicos del interior del país.

Por su parte, el Instituto Politécnico Nacional imparte por sistemas abiertos las licenciaturas en Comercio Internacional y en Economía, funcionando la primera con planes y programas de estudio especiales para la modalidad abierta y la segunda con los correspondientes al sistema escolarizado.

El Sistema Abierto de Enseñanza (SAE) de este Instituto, utiliza textos autoinstruccionales integrados por guías de estudio y fascículos, así como documentos y antologías bibliográficas.

Complementariamente, en la licenciatura en Comercio Internacional, se utiliza la televisión como elemento de apoyo al aprendizaje.

La asesoría se imparte en dos tipos: de carrera y de asignatura; la asesoría de carrera funciona como enlace entre el estudiante y el plan de estudios a seguir, y la de asignatura tiene como función la de organizar actividades académicas de apoyo para complementar el aprendizaje.

Ambos tipos de asesoría se programan semanalmente conforme al ritmo de aprendizaje de los grupos de estudio, aunque también se atiende individualmente a los estudiantes en horarios flexibles de acuerdo a sus necesidades y peticiones.

El proceso de evaluación del aprendizaje contempla la evaluación diagnóstica, que se aplica a todos los aspirantes al SAE; la formativa, que se incluye en los materiales de estudio; y la sumaria, que comprueba el logro de los objetivos de aprendizaje y asigna una calificación parcial o final de cada asignatura. La evaluación sumaria se lleva a cabo cuando el estudiante se considera preparado para examinarse.

En cuanto al sistema abierto de la UNAM se refiere, se imparten las asignaturas, carreras o especialidades aprobadas por los Consejo Técnicos de las respectivas facultades o escuelas, o del Colegio de Ciencias y Humanidades y por el Consejo

Universitario. Se señalarán las mismas carreras y especialidades en nuevos sitios y con nuevos medios de transmisión, evaluación y registro de conocimiento en un esfuerzo combinado que corresponde a una democratización de la enseñanza, con los niveles de conocimientos más altos que pueda alcanzar nuestra máxima casa de estudios para enseñar con la mayor eficiencia a más estudiantes.

El Sistema Universidad Abierta ofrece 17 licenciaturas, un título técnico y una especialización de posgrado, cuyos planes de estudio generalmente están apegados a los del sistema escolarizado. Las licenciaturas se enuncian a continuación.

- Administración
- Administración Pública
- Contaduría
- Periodismo y Comunicación
- Ciencias Políticas
- Relaciones Internacionales
- Sociología
- Derecho
- Economía
- Filosofía
- Historia
- Letras Hispánicas
- Letras Inglesas
- Geografía
- Pedagogía

- Odontología
- Psicología
- Enfermería
- Especialidad en producción animal (aves)

Estas carreras se ofrecen a través de nueve facultades y escuelas de la UNAM, ubicadas en el Distrito Federal.

En el Sistema Universidad Abierta (SUA) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), existen varios tipos de materiales educativos impresos (Guías de Estudio, Paquetes didácticos, Paquetes de Investigación y Textos), que son el instrumento básico, para el aprendizaje independiente, e indefectiblemente contienen: objetivos de aprendizaje, actividades para el estudiante, autoevaluaciones, evaluaciones finales y bibliografía. También se utilizan como elementos de apoyo, materiales audiovisuales (transparencias, grabaciones sonoras, videocintas y películas).

En la evaluación se identifican dos tipos: autoevaluación y evaluación formal. La autoevaluación es realizada por el propio estudiante, con base en los cuestionarios que aparecen en los materiales de estudio cuando ha concluido una parte del curso; la evaluación formal la realiza el tutor con el fin de certificar los conocimientos del estudiante, basándose en la aplicación de exámenes parciales y finales, así como en trabajos escritos, participación, etc.

El Sistema Universidad Abierta ofrece un título y una especialización de posgrado, cuyos planes de estudio generalmente están apegados a los del sistema escolarizado.

Por último, el Sistema de Educación a Distancia (SEAD) de la Universidad Pedagógica Nacional, proporciona al estudiante una serie de materiales autoinstruccionales impresos que consisten en: Manual del estudiante, Volúmenes y Cuadernos de evaluación formativa.

El manual de estudiante contiene las técnicas que propician el autodidactismo, e información sobre el funcionamiento y servicio del SEAD; los volúmenes desarrollan los contenidos programáticos de los cursos, de acuerdo a una estructura planeada para que el estudiante avance en su estudio en forma individual; y, el cuaderno de evaluación formativa ofrece al estudiante la oportunidad de evaluar el avance de su aprendizaje, así como el llevar a cabo las actividades necesarias para el logro de los objetivos de las diferentes asignaturas.

En este modelo, la asesoría es directa o a distancia, en forma individual y/o grupal. La directa se realiza a través de la entrevista individual o grupal, esta última mediante círculos de estudio y estudio orientado; la asesoría a distancia se lleva a cabo cuando el estudiante no puede asistir a la Unidad SEAD y utiliza el teléfono o el correo. El servicio de asesoría se proporciona permanentemente en las Unidades de dicha institución en horarios flexibles de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.

La evaluación del aprendizaje contempla tres tipos: La Evaluación Formativa, que se realiza a través de la autoevaluación y del cuaderno de evaluación formativa; la Evaluación Sumaria, que propicia la comprobación global de los objetivos de un curso, y constituye un elemento de acreditación Terminal que tiene propósitos sumarios en relación con la acreditación de todos los cursos del plan de estudios.

El SEAD ofrece las licenciaturas en Educación Primaria y Educación Preescolar (en liquidación), Educación Básica, y Educación Física, así como una Especialización en Educación a Distancia dirigida a los asesores académicos de las Unidades SEAD. Estos estudios se imparten a través de 74 Unidades distribuidas en todo el país.

Una vez que ya conocimos cuáles son las instituciones que tienen sistema abierto, así como sus niveles en los que se imparten, pasaremos a describir cuales son las características generales de dichos sistemas.

B. Características generales de los sistemas abiertos en México

La educación abierta fue concebida para facilitar el aprendizaje a través de una relación no presencial, tiene como finalidad ofrecer un servicio educativo a una población de adultos que por razones tales como edad, ocupación, distancia, tiempo disponible, salud, condición económica y otras, no ha tenido oportunidad de iniciar, proseguir o terminar sus estudios.

Los sistemas abiertos en México tienen las siguientes características:

- Eliminan la necesidad de asistir cotidianamente a un plantel educativo y permiten estudiar en el propio hogar, o en cualquier otro sitio, con el horario que conviene a cada estudiante, sin necesidad de desatender el trabajo u ocupación habitual.
- Se apoya en la orientación de asesores y en el uso de textos diseñados para facilitar el autodidactismo.

- Se basa en la capacidad de los adultos para aprender por ellos mismos; lo cual implica disciplina personal, así como un considerable esfuerzo del estudiante y una asesoría efectiva.
- Generalmente en un sistema abierto de enseñanza se pueden distinguir, entre otros, los siguientes elementos: destinatarios, programa de estudio, texto y apoyo didácticos impresos, asesoría y evaluación académica, instalaciones y auxiliares audiovisuales.
- Los textos y el material impreso son elementos indispensables del sistema abierto. Los textos se elaboran de manera que su diseño y estructura faciliten el autodidactismo, señalan los objetivos educacionales generales y específicos de los capítulos y unidades de estudio, recomiendan actividades adicionales para apoyar el aprendizaje, se incluyen resúmenes y guías de autoevaluación para que el estudiante conozca su avance antes de presentarse a examen.
- La asesoría es el elemento de contacto personal de la institución que ofrece el servicio con el estudiante, es un apoyo para orientar y para formar círculos de estudio.
- Una vez que el estudiante se siente preparado en la materia, presenta su examen y éste se evalúa por distintos medios, manuales y electrónicos.
- Frecuentemente, el sistema abierto de enseñanza incorpora medios masivos de comunicación, tales como la televisión y la radio, los cuales se utilizan como elementos de apoyo.

A lo largo de la investigación, hemos partido de lo general a lo particular, es decir hemos utilizado el método deductivo, por lo cual una vez que se ha hablado sobre sistemas abiertos en México, pasaremos a describir en forma específica el Sistema de Universidad Abierta de la UNAM, para pasar luego al sistema abierto de la FCA, objeto de nuestra investigación.

3. SISTEMAS ABIERTOS EN LA UNAM

A. Antecedentes

Durante la década de los sesentas se gestan una serie de transformaciones sustanciales para la vida académica y política de la UNAM; dichas transformaciones vienen a enmarcar la creación del Sistema de Universidad Abierta, cuya principal finalidad fue la de atender la educación media superior y la educación superior a un mayor número de personas de forma que aseguren un alto nivel en la calidad de la enseñanza. Es importante destacar que el 25 de febrero de 1972, se aprueba por el Consejo Universitario de la UNAM el Estatuto del Sistema de Universidad Abierta, siendo el primero en su género que se elaboró en el país para una institución.

La Universidad abierta no es un sistema de enseñanza por correspondencia, ni una telesecundaria, sino un sistema de métodos clásicos y modernos de enseñanza que se apoya en el diálogo, en la cátedra, en el seminario, en el libro y los vincula con los medios de comunicación en masa.

La asesoría representa el enlace entre el SUA y el estudiante, ya que posibilita tanto el control académico como la retroalimentación que permite la evaluación de los resultados del estudiante y del funcionamiento del sistema.

El servicio de asesoría se ofrece en forma individual y/o grupal, dependiendo de las características de las asignaturas y de los requerimientos de las Divisiones SUA en facultades y escuelas, y se realiza en reuniones semanales entre los estudiantes y los tutores, quienes son personal docente especializado en la materia o área de estudios.

Cualquier persona que tenga interés y cumpla los requisitos necesarios, podrá inscribirse dentro del sistema abierto de la UNAM y seguir los procedimientos necesarios hasta cursar la licenciatura y obtener el grado correspondiente.

La UNAM a través de su sistema abierto pretende cooperar con centros de producción y servicios del sector público y la iniciativa privada en los que existan profesionales, trabajadores, o empleados que deseen participar en este sistema. Esto le permitirá a la UNAM:

1. Fomentar la creación de casas de cultura y centros de estudios, tanto en municipios, ejidos, sindicatos, etc.
2. Establecer una cooperación efectiva con otras instituciones de cultura superior y universidades tanto nacionales como extranjeras (América Latina).

3. Dar una satisfacción a la creciente demanda de educación superior a través de una organización que permita a la población que en las condiciones actuales, no pueda llevar a cabo sus estudios universitarios, efectuarlos en los centros de trabajo, de producción, de servicios ya sea en las ciudades o en campo y sin un horario y un calendario rígido.

Si esto se logra convertir en una realidad podrán estudiar en la Universidad jóvenes de todo el país, y particularmente trabajadores y empleados lo que sería imposible hacer en el sistema tradicional. Así la UNAM podrá suministrar material didáctico a las universidades de los estados y extender esta cooperación a todos los países latinoamericanos y a comunidades de habla española en el extranjero.

Hasta estos momentos se ha dado una semblanza de antecedentes sobre el Sistema de universidad abierta; en seguida se plantean las características y requisitos de admisión:

a. Características del SUA-UNAM

El Sistema de universidad abierta de la UNAM puede entenderse desde el punto de vista operacional, como un sistema de enseñanza aprendizaje parcial o extraescolar, en el que un material educativo preparado o elaborado exprofeso, se opera por un grupo de "asesores", con auxilio de sistemas de computación y actividades docentes de grupo, siendo sus características principales las siguientes:

1. Contribuir a la solución de la problemática de crecimiento demográfico estudiantil a través del manejo de los elementos alumno-profesor-material educativo, sistema de evaluación y retroalimentación.
2. Promover la elaboración de los programas de estudio por objetivos, en función de las necesidades del país.
3. Motivar en el estudiante su capacidad de autoaprendizaje y autoformación, permitiéndole aprender produciendo.
4. Proporcionar al estudiante trabajo de carácter individual en cuanto a tiempo y capacidad de aprendizaje.
5. Utilizar en forma masiva todas las técnicas y recursos modernos de enseñanza.
6. La asesoría representa el enlace entre el SUA y el estudiante, ya que posibilita tanto el control académico como la retroalimentación que permite la evaluación de los resultados del estudiante y del funcionamiento del sistema.
7. El servicio de asesoría se ofrece en forma individual y/o grupal, dependiendo de las características de las asignaturas y de los requerimientos de las Divisiones SUA en facultades y escuelas, y se realiza en reuniones semanales entre los estudiantes y los tutores, quienes son personal docente especializado en la materia o área de estudios.

8. En la evaluación se identifican dos tipos: autoevaluación y evaluación formal. La autoevaluación es realizada por el propio estudiante, con base en los cuestionarios que aparecen en los materiales de estudio cuando ha concluido una parte del curso; la evaluación formal la realiza el tutor con el fin de certificar los conocimientos del estudiante, basándose en la aplicación de exámenes parciales y finales, así como en trabajos escritos, participación, etc.

b. Requisitos de admisión.

Uno de los elementos que se manejan y por ende indispensables en el SUA es el estudiante, pero ¿Qué requisitos de admisión debe cubrir para considerarse como tal?

El Estatuto del SUA, determinó que se exigirán los mismos requisitos que se piden para el sistema escolarizado.

El proceso que se sigue es que en primer instancia la Universidad publica a través de los principales medios de comunicación, las convocatorias de inscripción, de acuerdo a la cual el estudiante deberá proporcionar toda la documentación que la sección escolar le solicite para que con posterioridad, presente su examen de admisión y al pasarlo, queda automáticamente inscrito en el SUA.

B. Base legal del funcionamiento del SUA

Debido a que consideramos que era prudente por su importancia incluir El Estatuto del SUA en su totalidad, se incluye como anexo I.

Una vez que se enunciaron las características del sistema abierto en la UNAM y los requisitos de admisión así como el Estatuto del SUA, se toca ahora punto muy importante: las diferencias entre el sistema abierto y el escolarizado.

C. Diferencias del Sistema Abierto con el Sistema Escolarizado

Para valorar las características propias del sistema abierto, conviene compararlo con la educación presencial o escolarizada, con la que seguramente se está familiarizado. Veamos:

■ Asistencia menos frecuente a la escuela

En la educación presencial se asiste a clases, por lo regular, todos los días de la semana, dentro de horarios y fechas fijas. Al rebasar cierto límite de faltas de asistencia, lo más frecuente es que se pierda el derecho a acreditar la asignatura. En cambio, en el escolarizado las asistencias a la escuela se reducen considerablemente, lo que permite disponer de más tiempo para atender obligaciones extraescolares.

■ Disposición del propio tiempo

En la educación presencial la demanda de tiempo puede ser tan grande que impide trabajar o entender otras obligaciones personales, por lo que frecuentemente es necesario ser estudiante de tiempo completo. En cambio, el SUA, al exigir poco tiempo de permanencia en la escuela, permite administrar el tiempo de manera mucho más libre, sin que esto signifique la posibilidad de tomar el tiempo que se quiera para avanzar en los estudios, pues deben observarse los calendarios preestablecidos.

■ Asesoría en lugar de clases

En la educación presencial se participa regularmente en una sesión de clase dirigida por el profesor. En el SUA-UNAM se debe trabajar con el material de estudio, y sólo se asistirá a sesión de asesoría para aclarar dudas y profundizar el aprendizaje.

■ Aprendizaje independiente en lugar de aprendizaje guiado

El alumno de los sistemas presenciales siempre dispone del profesorado para guiar su aprendizaje, mientras que el SUA-UNAM se avanza en el aprendizaje de manera mucho más independiente.

■ Nivel de responsabilidad y compromiso del estudiante

Al dejar de depender de la continua supervisión del profesor en los sistemas presenciales, el SUA-UNAM exige al estudiante un nivel de responsabilidad considerablemente mayor, pues éste tendrá que administrar eficientemente su tiempo para cumplir con sus obligaciones extraescolares pero sin descuidar sus deberes escolares.

■ Uso del material didáctico

Para apoyar el estudio independiente se dispondrá precisamente de material didáctico. El alumno deberá acostumbrarse a trabajar con diversos materiales que le permitan aprender por sí mismo y sólo se presentará a asesorías a aclarar dudas específicas y a enriquecer el aprendizaje.

Para hacer una diferenciación más clara, a continuación se expone un cuadro comparativo entre los dos sistemas (escolarizado y abierto).

CUADRO COMPARATIVO DEL SISTEMA ABIERTO Y DEL SISTEMA ESCOLARIZADO

<u>SISTEMA ABIERTO</u>	<u>SISTEMA ESCOLARIZADO</u>
<p>El docente es un asesor que facilita y orienta al estudiante para que organice su aprendizaje.</p>	<p>El docente es un profesor que dirige el aprendizaje de sus estudiantes.</p>
<p>El asesor diálogo con el estudiante acerca de la comprensión y análisis que hizo de un tema, aclara sus dudas,</p>	<p>El profesor imparte una cátedra explica el tema y sugiere actividades iguales para todo el grupo.</p>
<p>le plantea nuevas interrogantes, le sugiere actividades relacionadas con el tema de acuerdo a sus necesidades personales.</p>	<p>.</p>
<p>La asesoría es personal</p>	<p>La cátedra es una clase frente a grupo.</p>
<p>La asesoría por su carácter personal implica una estrecha relación entre el asesor y el alumno.</p>	<p>Al ser grupal la clase, la comunicación se vuelve impersonal.</p>
<p>El asesor propicia y refuerza el autodidactismo del alumno debido a la atención personal</p>	<p>El profesor al atender a un grupo normalmente numeroso se ve con dificultades para propiciar el autodidactismo.</p>
<p>La intervención del asesor está sujeta a la solicitud del alumno.</p>	<p>El profesor tiene un horario de clase establecido y el alumno se sujeta a él.</p>
<p>El asesor tiene que adaptarse al ritmo de estudio de cada uno de sus estudiantes, que a su vez lo toman según sus propias necesidades.</p>	<p>El ritmo de trabajo lo marca el profesor y los alumnos se adaptan uniformemente a él.</p>
<p>El asesor propicia que los educandos logren su aprendizaje acudiendo a la información directa donde ésta se encuentre.</p>	<p>El profesor proporciona toda la fuente principal de conocimientos en el salón de clases.</p>

Después de haber realizado las comparaciones entre el sistema abierto y el sistema escolarizado, esperamos que le hayan quedado claras a nuestros lectores, en nuestro siguiente punto hablamos ya propiamente sobre el Sistema Abierto de la Facultad de Contaduría y Administración.

4. SISTEMA ABIERTO DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

A. Principales características

- Es un sistema de libre opción para los alumnos inscritos en forma regular con problemas de horario.
- Se basa en el autoaprendizaje y se apoya en la didáctica especializada en la administración escolar y en la infraestructura física.
- Permite al alumno avanzar al ritmo de sus aptitudes, motivaciones y ocupaciones.
- Los estudiantes no tienen horario fijo, no tienen obligación de asistir en forma regular "a clases"; sólo acuden con los asesores cuando tienen dudas o a presentar exámenes.
- El alumno cuenta con atención personalizada por parte de los tutores o asesores del sistema.
- Cuenta con material educativo específico." (6)

Estas son las características que enmarcan a nuestro sistema (SUA-FCA), pero ahora veamos que características debe tener un docente para poder impartir asesorías.

B. Características principales del docente (asesor)

Además del estudiante, el asesor es el otro elemento activo del SUA. el asesor o profesor es un facilitador y organizador del aprendizaje y no el director del mismo.

Las asesorías implican una íntima vinculación entre estudiantes y asesores, quienes deben participar de manera activa en la elaboración del conocimiento. Por lo tanto, los asesores deben aclarar dudas sobre temas específicos; ampliar la información de algunos tópicos; especificar las actividades de aprendizaje; y evaluar en forma parcial y global los conocimientos de los alumnos. Entre otras funciones el asesor deberá:

- Asistir a las reuniones de planeación que convoca el jefe de la División del SUA, de la FCA con el objeto de fundamentar sus actividades con las prioridades señaladas y con las indicaciones y directrices que se le ofrecen.
- Asistir con regularidad y puntualidad a sus asesorías a la hora convenida. La presencia de los alumnos es optativa, la del asesor obligatoria; incluso tiene la obligación de firmar su asistencia.
- Centrar y referir sus acciones en los contenidos de programas aprobados.

- Permanecer en el cubículo designado para la asesoría y esperar la solicitud de ayuda de uno, dos o más estudiantes en relación con el contenido y objetivos del programa de estudio.
- Comprender que el curso abierto se fundamenta en el autoaprendizaje del alumno y que solamente intervendrá en el proceso cuando éste lo solicite.
- Orientar al alumno en la posible distribución de su tiempo para el aprendizaje y en la dosificación de los contenidos programáticos.
- Sugerir a los alumnos que realicen autoevaluaciones antes de solicitar exámenes para su acreditación formal.
- Actuar bajo el principio de que en el Sistema Abierto la educación superior universitaria, se fundamenta en la autodeterminación, la autoinstrucción y la toma de decisiones del alumno, y que, en ese sentido, la intervención del asesor está sujeta a la solicitud de los alumnos.
- Ajustar sus acciones estrictamente a las que tipifican los sistemas de enseñanza abierta.
- Entregar con puntualidad las actas de calificaciones.
- Participar en la elaboración y evaluación de textos semiprogramados, antologías, bancos de reactivos y otros materiales didácticos.

- Adentrarse en el conocimiento del funcionamiento de los sistemas abiertos.
- Asistir a los cursos de didáctica que se programen para asesores.
- Entregar un Plan de trabajo al inicio de semestre.

Veamos ahora cómo debe ser un alumnos SUA, es decir qué características debe reunir.

C. Características principales del alumno

- Cuando no entiende algo, busca información al respecto (pregunta a los profesores o a los compañeros, busca en libros, etc.).
- Participa en las asesorías con preguntas, ejemplos, comentarios o casos alusivos.
- Subraya con diferentes colores las ideas más importantes de cada tema, ya sea en sus apuntes o en sus libros.
- Antes de que el maestro inicie el tema, busca información sobre el mismo, para ubicarse.
- Asiste a asesorías cuando lo considere necesario.
- Repasa diariamente la temática de sus asignaturas.

- Se reta a sí mismo para ser un buen estudiante y obtener un promedio alto de calificaciones.
- Planea su tiempo de estudio, de diversión, de trabajo, etc.
- Tiene como meta ser un excelente profesionista.
- Al estudiar sus libros o apuntes, relaciona lo que allí se dice con otras asignaturas, o con casos que ha visto o sabido.
- Tiene por costumbre leer periódicos, revistas y libros.
- Hace resúmenes y preguntas para aclarar sus dudas.
- Ejerce la autocrítica, comparando sus logros con sus metas, a fin de mejorar.
- En la medida de sus posibilidades lleva a la práctica los conocimientos que adquiere en la escuela.
- Mantiene buenas relaciones con el asesor.
- Tiene una opinión sobre cada tema, la cual, de ser posible discute con el asesor.
- Se fija metas y, sin perderlas de vista, luchando por conseguirlas.

- En sus trabajos numera las páginas, coloca un índice, maneja las ideas principales de los autores con sus propias palabras, compara las ideas de los diversos autores consultados e incluye comentarios y reflexiones personales.
- Se informa sobre los problemas de su licenciatura, así como sobre sus perspectivas e importancia para el desarrollo del país y de la sociedad.
- Asume sus propias responsabilidades en el aprendizaje en vez de echar la culpa al maestro, a los libros, o al sistema educativo.

En síntesis, tanto el alumno como el profesor buscan la CALIDAD TOTAL en su proceso de enseñanza aprendizaje.

NOTAS DE PIE DE PAGINA DEL CAPITULO II

(1) HERRERO Ricaño, Rodolfo, Diplomado de Formación y Actualización en Educación Abierta y a Distancia, pág. 9

(2) IDEM.

(3) "La formación de profesores, Algunas preguntas , en, Educación Superior en México, pág. 72.

(4) MENDEZ Morales, José Silvestre, y Rafael Rodríguez Castelán, Información básica para el estudiante SUA, folleto informativo, México, FCA-UNAM, 1993.

CONTENIDO DEL CAPITULO III

III. CAPACITACION DEL PERSONAL

1. CONCEPTOS

2. ORIGENES DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y CAPACITACION EN MEXICO

3. CAPACITACION DEL PERSONAL DOCENTE

A. Formación de docentes de educación superior en México
a. Primeras experiencias en la formación de docentes
b. Momento actual

B. Formación del docente en el SUA-UNAM

C. Formación del docente en el SUA-FCA

CAPITULO III

CAPACITACION DEL PERSONAL

Una vez que se tocaron aspectos referentes a Educación Abierta pasamos al tema central de esta investigación "La Capacitación". Mucho se habla sobre este tema, ya que contribuye al desarrollo integral del hombre, en su personalidad, carácter, habilidades, capacidades y actitudes.

Pero todo tiene un principio y un orden, por lo que comenzamos dando el concepto general de administración, administración de personal y para concluir con el concepto de capacitación.

1) CONCEPTOS

Administración:

"Proceso de diseñar y mantener un ambiente en el cual los individuos trabajen juntos en grupos que logren objetivos eficientemente seleccionados".(1)

"Una ciencia compuesta de principios, técnicas y prácticas cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas relacionales de esfuerzos cooperativos, a través de los cuales pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no se pueden lograr". (2)

Nosotros consideramos que la administración: "Es una disciplina por medio de la cual se planea, organiza, dirige, controla y se coordinan recursos humanos y materiales para el logro de objetivos individuales y organizacionales".

Administración de personal:

"La administración de personal es el planeamiento, organización, dirección y control de la consecución, desarrollo, remuneración, integración y mantenimiento de las personas con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos individuales y sociales de la empresa". (3)

"La administración de personal es... la organización y trato de los individuos en el trabajo de manera que obtengan la mayor realización posible de sus habilidades intrínsecas, obteniendo así la máxima eficiencia para si misma y para su grupo y, por lo tanto, dando a la empresa de la cual son parte, su ventaja determinante en la competencia contra otras empresas y sus resultados óptimos". (4)

Nosotros pensamos que la administración de personal: "es... la disciplina que organiza, dirige, controla los recursos humanos por medio del desarrollo, remuneración, integración y mantenimiento de las personas para el logro de los objetivos".

Después de citar algunos conceptos de administración de personal, es importante mencionar sus funciones:

Las funciones principales del Director de Personal, incluye el planteamiento y el reclutamiento del personal, la selección, el entrenamiento y el desarrollo, la evaluación del desempeño y la administración de sueldos y salarios. En algunos casos puede ejecutar ciertas funciones de personal para otros departamentos como un servicio. En la mayoría de los casos, sin embargo, su papel es el de entrenar, preparar y ayudar a los administradores y a los supervisores para que ejecuten sus funciones más eficazmente.

- Planeación de los recursos humanos.- La planeación de los recursos humanos generalmente es producto de la planeación global del desarrollo de toda LA ORGANIZACION. El planeamiento de las necesidades de personal generalmente se realiza en forma coordinada con el Departamento de Personal y los demás departamentos que proveen la información de las vacantes que tendrán, así como de las especificaciones de las habilidades de cada puesto.

- Selección.- La selección de nuevos empleados es uno de los papeles típicos del Departamento de Personal, se encarga de diseñar las solicitudes de empleo que servirán para iniciar el proceso de la selección; también desarrolla los "tests" para determinar y seleccionar a aquellos mejor calificados para llenar las vacantes. El Departamento de Personal filtra y sólo deja pasar a aquellos que, reúnen los requisitos del puesto y de la organización, para lo cual efectúa entrevistas, pruebas psicológicas, investigaciones de antecedentes y exámenes médicos.

- Evaluación del desempeño.- El Departamento de Personal, a su vez, tiene la responsabilidad de asegurar que esas evaluaciones sean llevadas a cabo uniformemente en toda la organización, de acuerdo con las políticas y los

procedimientos de evaluación establecidos. Esta responsabilidad puede incluir la instrucción y el entrenamiento de los supervisores para evaluar a los subordinados en una forma precisa y uniforme.

- Administración de sueldos y salarios.- Tiene la responsabilidad de ver la política y los procedimientos de compensación sean observados y vigilar que se cumpla la Ley. Los planes de prestaciones sociales adicionales al sueldo son también responsabilidad del Departamento de Personal.

Por último se menciona la capacitación y el adiestramiento para poder explicar con más detalle dicha función, la cuál es de mayor interés, ya que es el tema central de nuestra investigación.

-Capacitación y adiestramiento.- La responsabilidad básica para determinar las necesidades de capacitación corresponden a cada supervisor. El departamento de Personal, debe programar la instrucción y desarrollar sistemas para entrenar a los supervisores, para que ellos se conviertan en instructores.

Después de haber mencionado las funciones de Administración de personal daremos el concepto de capacitación, entrenamiento, desarrollo profesional y adiestramiento, con el fin de aclarar la utilización de dichos términos.

Entrenamiento es la educación, institucionalizada o no, que tiene por objetivo adaptar el hombre para ejercicio de determinada función, o para la ejecución de una tarea específica, en determinada empresa. Sus objetivos son más restringidos e inmediatos, con el fin de dar al hombre los elementos esenciales para el ejercicio de un cargo actual. En las empresas, esta función se delega al jefe inmediato del empleado o a un colega suyo. Obedece a un programa preestablecido y organizado que procura la rápida adaptación del hombre al trabajo. Puede ser aplicado a todos los niveles o sectores de la empresa.

El entrenamiento se refiere únicamente a la instrucción de operaciones técnicas y mecánicas, mientras que el desarrollo se refiere a los conceptos educacionales, filosóficos y teóricos. El entrenamiento se orienta a los trabajadores, mientras que el desarrollo se dirige al personal ejecutivo. Los cursos de entrenamiento son proyectados a corto plazo y buscan un propósito definido y específico, como la operación de una máquina, mientras que el desarrollo involucra una educación más amplia con propósitos más genéricos a largo plazo.

Desarrollo profesional:

Es la educación que tiene por objetivo ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinada carrera en la empresa, o para estimular su eficiencia y productividad en el cargo. Sus objetivos persiguen plazos más largos, para dar al hombre aquellos conocimientos que sobrepasan a los exigidos en el cargo actual y lo preparan para asumir funciones más complejas o numerosas. También obedece a un programa preestablecido y atiende a una acción sistemática que persigue

la adaptación del hombre a la filosofía de la empresa. Puede también ser aplicado a todos los niveles o sectores de la empresa. Es más conocido como Desarrollo de Personal.

Adiestramiento y Desarrollo:

"Se denomina adiestramiento al desarrollo de habilidades particularmente de carácter manual y que se utilizan en los llamados trabajos físicos. En general, la palabra adiestramiento es referida a la educación o instrucción de obreros. Se llama capacitación a la educación e instrucción del adulto, con el fin de hacer más productivo el trabajo. Este término es referido a los superiores." (8)

El anterior concepto plantea, con otros dos términos (educación e instrucción), el hecho de que el adiestramiento se refiere a los obreros y la capacitación a los supervisores. Estos conceptos también han estado en boga, aunque con algunas variantes:

- Adiestramiento: Destinado a trabajadores no calificados que realizan exclusivamente labores manuales sencillas.
- Capacitación: Para trabajadores calificados, técnicos y supervisores encargados de tareas que impliquen conocimientos especiales.
- Desarrollo: Dirigido exclusivamente a mandos medios y directivos.

Es indudable que estas acepciones tienen un tinte clasista y que se derivaron de la asociación entre la complejidad de las tareas y las jerarquías organizacionales. Aún cuando no se esté enteramente de acuerdo con ellas, difícilmente aceptaría alguien afirmar que un gerente es sujeto de adiestramiento, y que sea una práctica común el que un mecánico esté en desarrollo.

2. Orígenes de la administración y capacitación de personal en México

Una vez expuestos los conceptos de administración, administración de personal, capacitación, desarrollo, etc., para ubicarnos mejor, procedemos a explicar lo más importante sobre los orígenes de la administración de personal y posteriormente tratar los orígenes de la capacitación en México.

La aparición de las técnicas de administración de personal no tienen fecha exacta de inicio, éstas surgen y avanzan de acuerdo a la civilización. Ninguna asociación humana puede excluir las técnicas necesarias para la división del trabajo y la especialización de algunas tareas.

En México, está por escribirse una obra dedicada a los problemas históricos de la administración de personal. La hazaña del establecimiento de un correo eficiente -por citar un caso- entraña un conjunto de complejas decisiones; recuérdese por ejemplo, el famoso grupo de mensajeros que hacía posible que Moctezuma comiera pescado fresco de Veracruz, el cual necesitaba del apoyo de otras personas proveedoras de agua, alimentos, refugios, protección militar, etc.

En la etapa colonial la mentalidad estaba enfocada a la obtención de beneficios comerciales que podían acumularse. Sería muy interesante contar con los estudios de las antiguas compañías mineras del personal que tripulaban los galeones que hacían las rutas a Manila, de las técnicas de recolección de datos que tenía el equivalente colonial de la actual Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Después de que México se independizó, estableció nuevos nexos con los países europeos y americanos, en un proceso de intercambio que cada vez se ha ido haciendo más activo. En general, en el campo de la administración de personal, México ha sufrido una evolución influida por los fenómenos del mundo occidental y por sus especiales idiosincrasias y estructura social. Ello permite que al seguir la historia de esta área en los países industrializados se siga también la de México, en términos generales.

A mediados del siglo XVIII el surgimiento de maquinarias en el seno de la sociedad inglesa se originó el fenómeno conocido como Revolución Industrial, el cual se propagó a Europa y América del Norte, aparecieron grandes organizaciones económicas dedicadas a varias actividades como la de hilados, tejidos, a la fundición, a la industria naval. Estas empresas necesitaron instalaciones cada vez mayores, lo cual se tradujo en el requisito de coordinar los esfuerzos de grupo para que el trabajo resultara económicamente rentable. La Revolución Industrial significó un nivel muy alto de mecanización de muchas labores, y a su vez esto condujo a condiciones de peligro y profunda insatisfacción.

Ante esta situación, a finales del siglo XIX algunos directivos de grandes organizaciones reaccionaron, y formaron un "departamento de bienestar" que se puede considerar el antecedente directo de los actuales departamentos de personal. Las funciones primordiales del departamento de bienestar eran: velar por determinadas necesidades de los trabajadores, como vivienda, educación y atención médica así como el impedir la formación de sindicatos también buscaban el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores. El motivo de que estos departamentos hayan surgido antes del inicio del siglo XX prueba que ya desde entonces muchas organizaciones advertían necesidades que no podía cubrir un administrador improvisado sino una persona especializada. Los "departamentos de bienestar" señalan la aparición de la administración especializada en recursos humanos, en forma claramente diferenciada de las funciones de capataces, jefes de turno, gerente de operación y puestos similares.

A principio de este siglo consiguió gran importancia un movimiento (que no se limitó a la administración, sino que abarcó muchos campos más) que pretendía poner en práctica los hallazgos obtenidos en varias ciencias. Tal es la razón que se denominó "administración científica". El líder fue Frederick Taylor; y al movimiento se le denominó "taylorismo".

El ingreso de datos científicos a la administración mostró al mundo que el estudio sistemático del trabajo podía contribuir a un mejoramiento en la eficiencia. La argumentación de los líderes del movimiento en favor de la especialización y la capacitación hizo más obvia la necesidad de crear departamentos especializados en personal.

Capacitación:

"La capacitación incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. En esta virtud la capacitación se imparte a empleados ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante". (5)

"Adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo". (6)

Nosotros consideramos que la capacitación de personal es: "Etapa de la administración de personal que tiene como objetivo el impartir conocimientos, principalmente en aspectos técnicos y prácticos del trabajo, los cuales son dirigidos a personas que desempeñan trabajos de naturaleza intelectual".

Entrenamiento:

"La palabra entrenamiento tienen muchos significados. Algunos especialistas en Administración de Personal consideran el entrenamiento como un medio para desarrollar la fuerza de trabajo dentro de los cargos particulares. Otros lo interpretan más ampliamente y consideran entrenamiento como un adecuado desempeño en el cargo y extienden el concepto a una nivelación intelectual a través de la educación general. Otros autores se refieren a un área genérica llamada desarrollo, la preparación de la persona para el cargo, mientras que el propósito de la educación es el de preparar a la persona para el ambiente dentro o fuera de su trabajo." (7)

Las primeras décadas de este siglo vieron el surgimiento de los primeros departamentos de personal, fenómeno que se vio favorecido por los avances de la administración científica de las organizaciones, quienes mantenían los salarios en niveles adecuados, seleccionaban a los candidatos más idóneos para ciertos puestos y servían de canal de quejas y sugerencias. Asimismo, absorbieron las anteriores funciones de los departamentos de bienestar al encargarse de las negociaciones con los sindicatos y de los asuntos relacionados con el bienestar de los trabajadores.

En 1914, cuando estalló la Primera Guerra Mundial, los departamentos de personal adquirían gran importancia en las grandes empresas industriales, aunque todavía sin tener la importancia actual. Realizaban funciones de asesoría y acopio de información de datos del personal, sin carácter ejecutivo. En esa época las funciones financieras y de mercadotecnia ocupaban la mayor atención de los directivos. Los departamentos de personal crecieron en forma lenta. En el transcurso de la Primera Guerra Mundial se perfeccionaron los exámenes de aptitud, que eran exámenes más idóneos, Esa práctica guió a la utilización de exámenes de aptitud en las organizaciones no militares, y la responsabilidad de impartirlos correspondió a los departamentos de personal.

Desde el fin de la Primera Guerra Mundial hasta la Gran Depresión (que se extendió de 1930 hasta el siguiente conflicto mundial) los departamentos de personal desempeñaron funciones de creciente importancia. Se dio más atención a las necesidades de los empleados. La importancia de las necesidades personales se hizo todavía más relevante como resultado de los estudios llevados a cabo durante el período en la planta Hawthorne de la compañía General Eastern Electric. Estos estudios mostraron que los objetivos de eficiencia postulados por la administración científica

debían equilibrarse y tamizarse a la luz de las necesidades humana. Estas conclusiones -- que hoy parecen elementales -- ejercieron un profundo efecto duradero en la administración de personal.

La Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial concentraron la atención en áreas diferentes, pero preparaban el campo para otros avances posteriores.

La depresión ocasionó una crisis de credibilidad en la capacidad de las empresas privadas para enfrentar las necesidades sociales, y el público optó por el sector oficial. Los gobiernos de la época pusieron en práctica políticas de compensación por desempeño, seguridad social, salarios mínimos, e incluso de garantía al derecho a formar sindicatos esforzándose en mejorar las condiciones de seguridad y estabilidad, y en muchos casos surgieron medidas legislativas que obligan a las compañías a cumplir determinadas disposiciones. Por otra parte las organizaciones de todo tipo se han visto obligadas a considerar los objetivos sociales más generales, y ello ha reforzado la necesidad de contar con departamentos de personal. En algunos casos se confió a estos departamentos la función de interactuar con los sindicatos, cada vez más poderosos.

Al final de la Segunda Guerra Mundial, el mundo del trabajo se vio afectado por cambios muy profundos. La economía de guerra alcanzó niveles de eficiencia altos en ambos bandos combatientes gracias a múltiples avances logrados en gran medida por la presión bélica. Se perfeccionaron muchas técnicas para seleccionar personal, entre las que destacan, el diseño y descripción de puestos, los estudios de tiempos y movimientos, entre muchas otras. Al final del conflicto dichas prácticas se hicieron

universales y los departamentos de personal, enfrentaron labores y responsabilidades mucho más complejas que en la guerra.

A partir de 1960 se inició un movimiento claramente dedicado a lograr mayor satisfacción en el trabajo, a satisfacer demandas crecientes de los empleados y a mejorar la calidad de la vida laboral. Tanto en los países de Iberoamérica, como en el resto del mundo, se han experimentado fenómenos como la incorporación masiva de las mujeres al mundo el trabajo; la reducción progresiva de las distancias que se separan entre sí a los diferentes estratos de la organización, y la automatización acelerada de prácticamente todos los sitios e trabajo. En la actualidad los departamentos de personal suelen tener a su cargo más funciones que nunca; a las tareas relativamente sencillas de las organizaciones del pasado se han unido muchas nuevas, que pocas personas pudieran prever.

Entre todas esas actividades que desempeñan los departamentos de personal podemos citar algunas como: negociar paquetes de vivienda y seguros, enfrentar las posibles repercusiones de fenómenos como la automatización ejerza sobre sus empleados y sobre la comunidad; mantienen indicadores de sueldos y salarios en determinadas zonas ofreciendo en ocasiones índices más confiables que los del sector oficial; enfrentan múltiples desafíos, que hacen más interesantes y atrayentes estas áreas de la actividad humana.

Es necesario destacar un fenómeno que se ha convenido en llamar la globalización de la economía mundial. Hasta hace poco las fronteras de cada país creaban condiciones más o menos peculiares dentro de cada nación. En la actualidad, muchas economías se

han vuelto mutuamente interdependientes, y ha crecido la tendencia a competir por mercados que eran seguros. Esta competencia se extiende, entre otras áreas a la administración de personal.

Después de haber tomado el punto sobre el origen de la Administración, de personal pasamos a explicar brevemente el origen de la capacitación de personal en México.

En 1940 aproximadamente fue el momento en que en México las empresas privadas le dieron importancia a la capacitación del personal. (mencionando que en 1915 en E.U.A aparece un método de enseñanza aplicada al entrenamiento militar conocido como: "Método de los cuatro pasos"). Posteriormente se han creado diversos institutos de enseñanza a los que las empresas acuden para satisfacer sus necesidades. Asimismo existen asociaciones que promueven la capacitación empresarial.

El tema de la capacitación cobra mayor interés, dado que la cantidad de personal con escolaridad media y superior es mínima, es decir, el número de profesionistas, bachilleres y personal capacitado y especializado en algunas áreas es, definitivamente, desconsolador.

Es cierto que en nuestro país, la función educacional ha tenido gran acogida en varios sectores de la empresa pública y privada. También es justo decir que la misma función no ha tenido, hasta el momento, un desarrollo como el que debía tener. Son contadas las empresas que han establecido programas permanentes de educación para sus empleados.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Existe una demanda excesiva de personal calificado, que las universidades y diferentes instituciones de enseñanza no están en posibilidades de ofrecer, por lo cual es necesario que tanto las organizaciones públicas como las empresas privadas establezcan programas periódicos de educación, brindando, así, el tipo de enseñanza necesaria para que se realice el trabajo con mayor eficacia, además de que el primer beneficiado de la capacitación es el propio estudiante.

Durante los últimos años, el país ha acumulado una importante experiencia en el campo de la capacitación, derivadas de las reformas legales y de la conjugación de los esfuerzos llevados a cabo por el sector público.

Algunas empresas dedican presupuestos considerables a la capacitación del personal, con el propósito de lograr los objetivos de la empresa, aunque no siempre se obtienen los resultados buscados. Los administradores determinan los objetivos de la empresa y los integran con las necesidades del desarrollo de los empleados.

A pesar de que el país ha tenido más conciencia de que la capacitación es indispensable, sobre todo ahora que posiblemente nos enfrentaremos a un reto como es el TLC, lamentablemente existen pocas empresas, que lleven una capacitación adecuada.

3) Capacitación del personal docente

Una vez señalada la importancia de la administración de personal, para que cualquier organización funcione con eficiencia, se procede a tratar el tema de la capacitación del personal docente.

Antes de pasar a la Formación de docente de educación superior en México, es conveniente se defina el concepto de Andragogía, para que dicho término quede claro y no provoque confusión alguna.

"Concepto de Andragogía.- es un neologismo propuesto por la UNESCO en sustitución de la palabra pedagogía, para designar la ciencia de la formación de los hombres, de manera que no se haga referencia a la formación de niños, sino a una educación permanente.

El término Andragogía fue utilizado por primera vez por el maestro alemán Alexander Kapp, en 1833, para describir la teoría educativa de Platón, aunque su uso no se generaliza, y con el paso del tiempo se olvida. Años más tarde, a principios de siglo XX, se vuelve a mencionar este concepto por Eugen Rosenback, para referirse al conjunto de elementos curriculares propios de la educación de adultos, como son: profesores, métodos y filosofía.

Sin embargo, es hasta la década de los setentas que se utiliza este concepto con cierta frecuencia tanto en Europa como en América del Norte, para referirse específicamente a los métodos, técnicas, fines y en general a todo el currículum diseñado para llevar a

cabo la educación integral de la población adulta... Una teoría adecuada de la andragogía se deriva de un conjunto distintivo de supuestos acerca de la naturaleza de los adultos, del desarrollo, aprendizaje, conocimientos, enseñanza y educación de los adultos. También podríamos sostener que el uso del término andragogía debería implicar estas distinciones, y debería denotar especialmente que la práctica se base en una comprensión y preocupación por el desarrollo del adulto." (9)

A. Formación de Docente de Educación Superior en México.

Hasta hace pocos años, la labor docente se llevó a cabo en Universidades de América y Europa sin que se realizaran cambios, de acuerdo a modelos inalterables, vigentes por décadas. Sus orígenes podrían situarse aproximadamente en el siglo XIX en el momento que nace la ideología de formar hombres preparados para ejercer las profesiones liberales. En cierto modo, el concepto sociocultural procedente del liberalismo que forjó la imagen individualista del profesor universitario, quien tenía como labor transmitir sus conocimientos a los alumnos quienes recibían un patrimonio cultural, el cual deberían mantener y en ocasiones enriquecer. Esta postura docente cambió -cuando las características sociales de la segunda mitad del siglo XX acabaron por imponer una nueva concepción de las actividades educativas y en consecuencia de sus dos protagonistas principales: El maestro y el alumno. En efecto el profesor, sustentado en su capacidad profesional y voluntad de servicio, y la conducta receptora del alumno, se pasó a la concepción del proceso enseñanza-aprendizaje, implicando factores y recursos no estimados ante la docencia...

Esto produjo dos sucesos importantes: primero la expansión demográfica, con su repercusión en la demanda social de educación; y segundo el desarrollo de la tecnología con repercusiones en el área educativa que influyeron en la renovación de la enseñanza, modernizando los tradicionales métodos, pues el reclamo de la educación, satisfecho total o parcialmente, ha provocado la masificación en los niveles superiores de la enseñanza, generando la necesidad de atender cada vez a grupos mayores de población, lo que en cierta medida empieza a ser posible mediante la utilización de nuevas tecnologías y auxiliares de la docencia, concebidos en función de los requerimientos impuestos por la época.

Mediante estos cambios de la relación maestro-alumno, generalmente entendida desde hace varias generaciones en un espacio y tiempo determinado (el aula o salón de clase y la elección), en función de un grupo obligadamente homogéneo donde los diferentes ritmos de aprendizaje eran parte o resultado de la evaluación de tecnologías, educaciones distintas de las tradicionales y de las varias acciones involucradas en el proceso enseñanza-aprendizaje, tanto las que atañen al profesor como las actitudes y participación del alumno.

a. Primeras experiencias en la formación de docentes

"En el año de 1972 según investigaciones llevadas a cabo en la Universidad de Guadalajara, se concluyó que el 95 por ciento de los catedráticos de todas las universidades del país carecían de una suficiente preparación didáctica. La deficiente preparación de los profesores universitarios, se debía al constante avance en todos los campos científicos y humanísticos, que hacían más difícil la preparación de profesores,

y que los conocimientos se generaban con una mayor velocidad que la que los profesores tienen para asimilarlos".(10)

En la actualidad existen profesores que saben cómo enseñar, pero no saben qué enseñar, sin embargo es tan común encontrar profesores que saben qué enseñar pero no saben cómo hacerlo. Ambos son deficientes. Una persona impotente para comunicar didácticamente sus conocimientos es tan nulo como un pedagogo que no tiene conocimiento que comunicar.

Debemos estar conscientes de que un maestro a nivel profesional debe dominar completamente su materia e inclusive estar al tanto de los descubrimientos recientes sobre su campo. Los resultados de las investigaciones demostraron que muchos maestros enseñan lo que aprendieron muchos años atrás.

En el pasado los profesores, asistieron o participaron en cursos breves, aislados, con débil efecto multiplicador, hasta que se crearon centros especializados para la formación de docentes que impartían educación tradicional.

El centro de Didáctica de la UNAM, creado en 1969, es una de las instancias pioneras en las tareas de formación para profesores universitarios en México los cuales viven en su época de mayor estímulo y desarrollo en la década de los setentas.

Este fenómeno se expresa como consecuencia de la apertura democrática que vive el Estado mexicano durante el régimen de Echeverría (1970-1976) y como producto de las presiones de diversos sectores de la sociedad en su demanda de reivindicaciones y

mayores espacios de participación. Los alcances de esta apertura democrática se concretan en una política encaminada a la "reforma educativa" del país, la cual tenía como objetivo ofrecer un mayor acceso a la educación superior, propósito que se cumple plenamente. El escenario descrito sirve de marco para el surgimiento y desarrollo de programas de formación de profesores a nivel nacional, como lo consignan varios documentos de diversas dependencias.

Durante el período en que se crearon el Centro de Didáctica y la Comisión de Nuevos Métodos de Enseñanza aparecen otros centros y unidades académicas en el ámbito universitario (CLATES, Acatlán, Didáctica, etc.) que también se enfocaron a la tarea de formar profesores.

Concretando, la formación de profesores, con el carácter general e introductorio que tuvo en sus momentos iniciales, hace referencia a todos los eventos académicos, dispersos o independientes con carácter flexible (cursos, talleres, seminarios, etc.) donde no existe una estructura curricular secuencia y obligatoria propiamente dicha, y donde se analizan y discuten temas o problemas educativos con fines de capacitación y actualización de profesores y de otros agentes educativos fundamentales.

Por el año de 1976 las instituciones de enseñanza superior experimentan un desequilibrio que se origina por la expansión cuantitativa de éstos, debido a una creciente demanda, y frente a la insuficiente capacidad institucional para fomentar este acelerado crecimiento.

La magnitud del problema exigía una respuesta que concertara esfuerzos tendientes a crear una infraestructura sólida, cuyos soportes preferentes fueron la formación de recursos humanos y una planeación académica cualitativamente distinta.

Cabe señalar que todo expuesto en cuanto a las primeras experiencias en la formación de docentes, se refiere a la educación tradicional; por otro lado, se encuentra la formación de docente de los profesores de la educación abierta, cuyas características son completamente diferentes a la educación tradicional.

b. Momento Actual

En general, la formación de profesores ha sido un tema y un problema de vigencia permanente en la educación intencionada y sistematizada, a todos los niveles del sistema educativo nacional, pero en el nivel superior, que es el que aquí se ocupa, el problema se ha vuelto crítico, dada la manifestación de la demanda educativa y el conservadurismo institucional que se había observado en los últimos tiempos en la universidad.

En la actualidad el docente del sistema tradicional ya no es solamente un profesionista destacado que actúe en la universidad sólo por status, sino que el profesor empieza a concebir su práctica educativa como profesión (esto es muy importante), aunque sea de manera combinada con otro tipo de práctica profesional. Encuentra en sus intereses profesionales y laborales tiene su centro en la universidad y que se ligan de manera permanente a los procesos académicos, orgánicos y políticos de su espacio de trabajo.

Esto va conduciendo a lo que podríamos llamar la profesionalización del profesorado universitario, no en el sentido de que se haya formado específicamente para servir en la docencia, sino porque ya la base de su práctica especializada radica en la enseñanza.

Actualmente el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, como el Centro de Didáctica en su momento, ha mantenido como políticas orientadoras, la de diversificar sus programas de formación de profesores de modo que permitan prestar atención más amplia a docentes de nivel superior, tanto de la UNAM como de otras instituciones nacionales y extranjeras. Para cumplir dicho objetivo, se han estructurado tres propuestas curriculares: a) Formación y actualización de la práctica educativa, b) Especialización para el ejercicio de la docencia, y c) Formación de personal académico para la docencia y la investigación educativa.

Estas experiencias han servido de base para la estructuración de programas de mayor alcance, como el de maestría para la formación en docencia e investigación educativa, que se ha desarrollado en otras instituciones y que se lleva a cabo actualmente.

B. Formación del docente en el SUA-UNAM

Por otra parte la formación de docentes en el sistema de universidad abierta es diferente tomando en consideración las características del mismo.

Considerando las diferentes figuras que participan o se incorporan al sistema de educación abierta: asesores o tutores de asignatura, asesores psicopedagógicos, docentes, investigadores, académico-administrativos, técnicos, administrativos y otras

figuras específicas, la formación gradual del personal, es, en consecuencia, de vital importancia para la consolidación de los mismos, en virtud de que sus conocimientos, habilidades y aptitudes posibilitan las condiciones y flexibilidad que éstos requieren para garantizar un servicio educativo competitivo en todos sus ámbitos y niveles.

Es así que en el campo de la formación y actualización de profesores -particularmente para los sistemas abiertos- es urgente diseñar estrategias acordes con el momento actual, que permitan cubrir estas carencias.

Por esta razón en este año se llevaron a cabo reuniones con la Comisión Institucional de la Secretaría de Educación Pública, ya que este organismo al analizar la problemática marcada, se vio en la necesidad de preparar asesores para educación abierta (no profesores para un sistema escolarizado) ya que lo que se realizaba eran cursos de capacitación y actualización (pero no en docencia para enseñanza abierta).

Esta tarea se le asignó a la UNAM a través de la Coordinación de Universidad abierta, que respondió con un Diplomado de educación abierta y a distancia para docentes que colaboran con el sistema de universidad abierta.

Sin embargo, fuera de la formación docente, cabe resaltar que no existe registro alguno en cuanto a la oferta de actividades de formación específica (en las áreas de investigación y académico-administrativas, para personal adscrito a sistemas abiertos).

Reafirmando lo anterior, se ha observado que en nuestro país poco se investiga en y para el campo de la educación abierta, y lo que se realiza, generalmente se limita a

diagnósticos de situaciones ya dadas, lo cual subraya la necesidad de formar al personal en las metodologías propias de la investigación educativa en los sistemas abiertos.

Como respuesta a la problemática planteada surge entonces la propuesta de estructurar un programa académico articulado, con la figura de diplomado, que incluya temáticas tanto del ámbito psicopedagógico, como del ámbito académico-administrativo, favoreciendo el desarrollo de actividades de investigación.

Y es así como se hecha andar este diplomado. Cabe señalar que una vez cubierta la demanda de la UNAM, se implantará en otras instituciones del país.

La estructura de este diplomado se caracteriza por su flexibilidad operativa, apegada a la modalidad abierta y a distancia; se plantea a través de un conjunto de cuatro módulos que podrán cubrirse parcial o integralmente, posibilitando así la educación del programa a diferentes expectativas e intereses profesionales de los participantes. Cada módulo tendrá una duración de un trimestre.

La característica esencial de flexibilidad en este programa abierto tendrá como base la consideración de las limitaciones de tiempo y de accesibilidad a las instalaciones de los participantes, por ello considerará dentro de la planeación de las actividades de aprendizaje, las necesidades de la población demandante.

Los participantes en este programa de diplomado tendrán vivencias semejantes a las que experimentan sus propios estudiantes, que cursan programas en las modalidades

abiertas y a distancia; es decir, se colocarán en la misma situación de aprendizaje de estos últimos, ya que este tipo de experiencias permiten aprender, por identificación o por rechazo, las habilidades, destrezas y actitudes asociadas con la práctica educativa propia de estas modalidades.

La Universidad Abierta de la UNAM estableció un procedimiento permanente de evaluación y reforma, reorganiza la retroalimentación del sistema a través de sus autoridades, profesores y estudiantes, y alienta en formas prácticas fluidas, la iniciativa de profesores y estudiantes, o la participación de nuevas técnicas de enseñanza de nuevas combinaciones de conocimientos.

Para dar por terminado lo que respecta a la formación de los docentes del sistema de educación abierta, es importante mencionar que en la actualidad muchos investigadores se interesan en las necesidades que el sistema requiere, por lo tanto esperamos que sus aportaciones servirán de apoyo al desarrollo del Sistema Abierto.

C. Formación del docente en el SUA-FCA

Después de haber citado las primeras experiencias y momento actual de la formación de profesores en México y en la UNAM, pasamos a explicar lo que corresponde a la formación de docentes en el SUA de la Facultad de Contaduría y Administración.

En los últimos años se ha iniciado un amplio movimiento académico dentro de la Universidad tendiente a la estructuración de nuevos sistemas educacionales bajo la forma de enseñanza abierta. Todos estos intentos van desde la simple

desescolarización hasta la introducción de reformas radicales en los contenidos, métodos y técnicas didácticas. Estas aproximaciones, distintas en esencia o en forma, se engloban bajo la idea de universidad abierta.

Los sistemas abiertos de enseñanza responden en parte, a la necesidad de atender la demanda cada vez mayor de alumnos a participar activamente en el proceso de enseñanza.

Es por ello que, ante esa diversidad de concepciones, la Facultad de Contaduría y Administración tiene que definir su propio proyecto considerado, como se señala con anterioridad, la "Universidad Abierta" como un sistema orientado hacia la democratización de la enseñanza; ligado a las necesidades económicas sociales reales; hacia y para una sociedad dependiente y subdesarrollada; y cuya implementación esté basada en el doble objetivo de capacitar al educando para el trabajo productivo y para participar políticamente en nuestra sociedad.

Estos fueron parte de la exposición de motivos del entonces Director de la Facultad de Contaduría y Administración C.P. Manuel Reza para la creación del Sistema de Universidad Abierta-FCA. Entre los objetivos que se marcaron en este proyecto encontramos los siguientes:

* 1. Probar experimentalmente la desescolarización de la enseñanza.

* Fuente: Memoria de exposición de motivos por parte del C.P. Manuel Reza, Director de la Facultad de Contaduría y Administración en 1975.

2. Probar el Sistema de Instrucción Personalizada adaptada a las necesidades y requerimientos de la FCA como sistema de desescolarización.

Como podemos ver ni en la exposición de motivos por parte del maestro Reza director en 1975, se habla de la formación de profesores (asesores) especializados para esta modalidad educativa. De 1975 a 1989 el Sistema fue cambiando paulatinamente. Durante este período nunca se diseñó un curso de formación para asesores. Algunos documentos en donde se reglamenta la estructura del SUA se marca lo siguiente: Los profesores deberán tomar un curso de capacitación de tutores, para ser contratados deben haber tomado el curso de didáctica que imparte la Facultad a todos sus profesores, que tiene una duración de 3 a 4 semanas, punto erróneo ya que los asesores necesitan una preparación diferente pues las características del sistema así lo demandan. Durante 18 años consecutivos se les ha mandado a los asesores del SUA a tomar este curso impartido por la FCA, que entre otros aspectos tocan puntos como clases presenciales, presentación ante el grupo, etc., lo cual no servía a un asesor, pues él no daría clases presenciales. Esto confundió a los asesores, al grado de que algunos (sobre todo de nuevo ingreso) implantaron un sistema escolarizado en donde en vez de asesorías daban clases.

Por tales motivos y problemática se ha pensado elaborar un propuesta de un curso para la formación docente de los asesores del SUA exclusivamente, la cual se explica con más detenimiento en el capítulo IV.

NOTAS DE PIE DE PAGINA DEL CAPITULO III

- (1) KOONTZ Harold y Heinz Wehrick, Administración, México, McGraw-Hill, 1990, pág.741.
- (2) HERNANDEZ y Rodríguez Sergio y Ballesteros Inda, Nicolás, Fundamentos de Administración, México, FCA, 1986, pág.29.
- (3) FLIPPO, Principios de Administración de Personal, México, McGraw-Hill, 1978, pág.5.
- (4) PIGORS, Administración de Personal, México, Compañía Editorial Continental S.A., 1975, pág.44.
- (5) ARIAS Galicia, Fernando, Administración de Recursos Humanos, México, Trillas, 1980, pp.24, 25 y 26.
- (6) LICEO, Alfonso, Capacitación y Desarrollo de Personal, México, Limusa, 1980, pág.13.
- (7) CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos, México, McGraw Hill, 1981, pág.457
- (8) MENDOZA Núñez, Alejandro, Manual para Determinar Necesidades de Capacitación, México, Trillas, 1991, pág.26

(9) Coordinación del Sistema de Universidad Abierta, Diplomado en Educación a Distancia", México, SUA, 1994, pág.69.

(10) Trabajo presentado en el Coloquio sobre la Formación Docente en las instituciones de Educación Superior. "¿Qué es el profesor universitario?", 1973.

CONTENIDO DEL CAPITULO IV

IV PROPUESTA DE UN CURSO PARA LA FORMACION ANDRAGOGICA DEL PERSONAL DOCENTE DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

1. ANTECEDENTES

2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

- A. Problemas a considerar
- B. Tabulación y presentación de resultados

3. PROPUESTA DEL CURSO

- A. Objetivo general
- B. Estructura del curso
- C. Realización de evaluación del curso

CAPITULO IV

PROPUESTA DE UN CURSO PARA LA FORMACION ANDRAGOGICA DEL PERSONAL DOCENTE DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Después de haber conceptualizado los puntos más importantes en los que se basa esta investigación, pasamos al último capítulo en donde se presenta la propuesta de un curso para la formación docente.

El objetivo de este capítulo es proponer un curso para la formación de los docentes del Sistema de Universidad Abierta de la FCA-UNAM, por tal motivo todo el capítulo se dedica a la propuesta.

Una de las funciones importantes de la Administración de Personal, en cualquier tipo de institución es sin duda la capacitación del personal.

¿Cuál es la situación actual de la FCA en cuanto a la capacitación del personal docente? Las autoridades de la FCA se han preocupado por elevar el nivel académico de la institución, participando también el SUA en dicha tarea, la cual se puede lograr, a través de la actualización de los planes de estudios, mejoramiento de planes de trabajo, pero para tales efectos, es necesario contar con profesores o asesores capacitados en aspectos docentes y actualizados en su rama.

El SUA de la FCA hasta hace algunos meses no contaba con un curso para la formación de docentes, ya que se pensaba que el curso que se imparte en el sistema escolarizado servía para los asesores del Sistema de Universidad Abierta, sin considerar las características propias del mismo. A esto hay que agregar que las autoridades de la División no habían pensado en un curso propio del sistema, ya que el SUA de la FCA tiene 22 años, en los cuales se han tenido que solucionar problemas tales como: aceptación del sistema por parte de alumnos y profesores, desarrollo de planes de trabajo de acuerdo a las características del sistema, infraestructura, desarrollo, evaluación de asesores, etc.; sin considerar uno de los puntos relevantes para lograr dichos objetivos, que es la formación de docentes para la modalidad de educación abierta.

Con todo esto podemos preguntarnos ¿el curso para la formación del personal docente (asesores) podrá satisfacer las necesidades del sistema en cuanto a elevar el nivel académico de la División?

Probablemente no en su totalidad, pero la experiencia que nos ha dado la aplicación de cuestionarios a los asesores nos demostraron que la mayoría están interesados en tomar este tipo de curso ya que consideran importante actualizar sus conocimientos o en su defecto adquirir esta formación, para mejorar su actuación en la práctica, y a su vez contribuir a la enseñanza para obtener alumnos con calidad y por ende elevar el nivel académico del SUA de la FCA. Por todo lo anterior, en este capítulo se hace una propuesta de un curso para la formación de docentes del SUA-FCA de la UNAM.

Dicha propuesta es para nosotros un reto, ya que pretendemos demostrar que un curso para la formación de docentes de la División del Sistema de Universidad Abierta, es uno de los elementos importantes para aumentar la calidad académica.

1. ANTECEDENTES

Como lo hemos visto a lo largo de toda la investigación, nuestro objetivo es el Diseño de un curso o programa de formación para asesores SUA-FCA, y antes de pasar a la estructura en particular, es conveniente mencionar algunos conceptos para que esta propuesta esté fundamentada y sea más clara al lector.

Programa:

"...Es parte de un plan de capacitación y adiestramiento que contiene en términos de tiempo y de recursos y de manera pormenorizada, las acciones de capacitación; y adiestramiento que el patrón efectuará en relación con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional". (1)

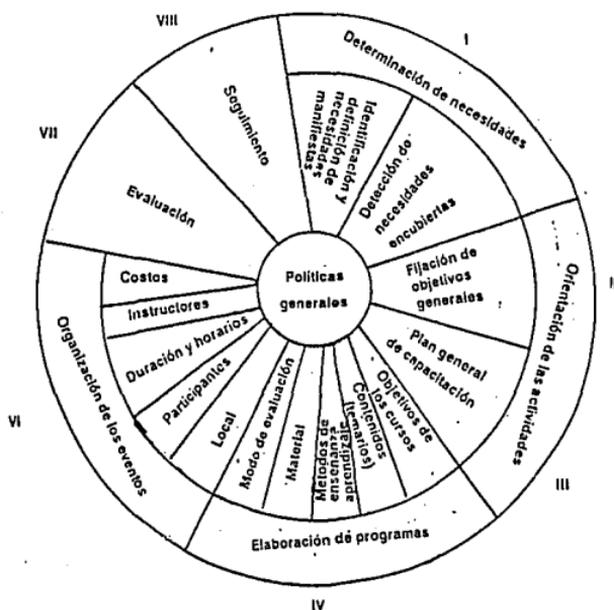
Se dice que un programa parte de un plan, razón por la cual, se definirá lo que es un plan.

Plan:

"Es un documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y adiestramiento respecto a cada centro de trabajo y que supone una ordenación general de actividades, para presentar una visión general de los programas que lo componen". (2)

A continuación se presenta un esquema en el cual, basándonos en el proceso administrativo (proceso de la administración de la capacitación) se establecen políticas generales, para llegar a conformar un curso, en donde se trata concretamente de responder a las preguntas:

- ¿Qué puede hacerse? (PREVISION)
- ¿Qué se va hacer? (PLANEACION)
- ¿Cómo se va hacer? (ORGANIZACION)
- ¿Con qué se va hacer? (INTEGRACION)
- ¿Se está haciendo? (DIRECCION)
- ¿Qué se hizo? (CONTROL)
- ¿Qué queremos y que lineamientos tenemos que manejarla en nuestro lugar de trabajo?



Un programa se estructura de la siguiente forma:

- 1) Introducción (comienzo)
- 2) Cuerpo
- 3) Conclusión

1) Introducción: En la introducción se debe orientar y señalar el camino que se va a seguir. (Apertura del programa, Presentaciones y Reglas del juego, etc.,) asimismo incluye título, objetivos, introducción.

2) Cuerpo: Se divide en tres pasos: Explicación, Actividad y Resumen. Debe contener los temas específicos que conforman el programa así como la asignación de tiempo para cada uno de ellos y la organización del material que se requerirá.

3) Conclusiones: En este apartado se responde a posibles preguntas, se aclaran dudas y/o se recomiendan lecturas.

Posteriormente se hará la evaluación del curso.

A continuación se presentan los resultados de la encuesta a los asesores, para tal efecto es conveniente revisar antes los problemas que se consideraron para la elaboración del instrumento.

2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Los resultados que la presente investigación arrojó fueron muy interesantes, datos que se obtuvieron después de aplicar los cuestionarios; sin embargo, para la elaboración del cuestionario se consideraron una serie de problemas que a continuación se establecen.

A. Problemas a considerar

Antes de pasar a lo que corresponde a la propuesta del curso, es necesario mencionar los problemas que nos hicieron considerar la falta de un curso para la formación docente del SUA en la FCA-UNAM, los cuales se mencionan a continuación:

- La impartición de clases en lugar de asesorías.- Algunos profesores dentro del SUA, insisten en dar clases grupales como si fuera sistema escolarizado, discutiendo que sus asignaturas son prácticas y necesitan dar clases, esto es contraproducente para el sistema, ya que en el SUA se basa en asesorías personales.
- Asistencia rígida.- En el SUA-FCA la asistencia del alumno no es obligatoria, sin embargo algunos profesores exigen que los alumnos asistan regularmente provocándoles graves problemas.
- Falta de formación andragógica adecuada al sistema de educación abierta.- En la FCA de la UNAM existen cursos para formar a los profesores; sin embargo, no sirven para el Sistema de Universidad Abierta, ya que la forma de trabajar con los alumnos es completamente diferente a la del sistema escolarizado.

- Exigir que los alumnos impartan clases.- En el SUA no es obligatoria la asistencia por lo tanto no se imparten clases y por ende no es obligatorio que los alumnos impartan clases.

- Negarse a aplicar examen el día que el alumno lo pida.- No existen fechas determinadas para realizar exámenes parciales, sin embargo algunos maestros programan fechas para su realización, y si los alumnos por algún motivo no pueden asistir, el asesor no se los quiere aplicar en otra fecha, lo cual no es válido ya que los alumnos asisten cada vez que pueden.

- Falta de cumplimiento, en cuanto a que los asesores deben permanecer en su cubículo en el horario establecido, recordando que el sistema abierto es para los alumnos no para los asesores.

- La falta de comunicación entre el asesor y el alumno.- Dentro del SUA existen asesorías personales, si lo asesores insisten en impartir clases grupales la comunicación asesor-alumno se pierde.

- La falta de asistencia de algunos asesores provoca que los alumnos se retrasen en sus asignaturas.

- La falta de responsabilidad respecto a que algunos asesores se niegan atender a los alumnos 15 a 20 minutos antes de que termine su horario de asesoría, defraudando a los alumnos, ocasionando desmotivación.

- La inexistencia de adaptación tanto del asesor y por ende la del alumno.- Algunos asesores han impartido clases en el escolarizado y cuando llegan al SUA les cuesta mucho trabajo adaptarse a la forma de trabajo, lo cual ocasiona conflictos a los alumnos.
- La existencia de asesores que imparten clases en el sistema escolarizado, los cuales vician el sistema abierto, ya que imparten sus asesorías de la misma manera que en el escolarizado.
- La falta de motivación por parte de los asesores ocasiona la deserción de alumnos.- Es importante que el asesor esté convencido del sistema, por lo contrario creará incertidumbre en los alumnos y en ocasiones hasta la deserción.
- El desconocimiento de las características del sistema de educación abierta por parte del asesor provoca que el alumno se desubique.- Si el asesor desconoce las características del SUA, no sabrá cómo se trabaja, lo cual desubica al alumno.
- La inexistencia de disciplina de los asesores ocasiona a los alumnos vicios que más adelante les causarán problemas.

Los anteriores problemas señalados no indican que en la actualidad en la División del Sistema de Universidad Abierta existan todos ellos, sin embargo se puede decir que han existido a través de los 22 años en que el SUA de la FCA ha funcionado.

En la actualidad, la División enfrenta algunos de los problemas antes mencionados, pero estamos conscientes de que esto no quiere decir que los asesores sean malos para impartir sus asignaturas o que tengan esas deficiencias, sino que no se les han proporcionado elementos adecuados al sistema para disminuir estos problemas. Es por esto que se propone este curso, para que los asesores se desarrollen y cumplan en forma eficiente su labor, contemplando que la propuesta del curso llegue a solucionar algunos problemas existentes en el SUA de la FCA-UNAM.

Cabe mencionar que las preguntas del cuestionario se elaboraron con base en la problemática antes mencionada.

B. Tabulación y presentación de resultados

Una vez que los asesores contestaron el cuestionario el cual constaba de 12 preguntas en su mayoría cerradas (el cual se muestra y explica su elaboración en forma más detallada en el capítulo I, recopilación de la información), se llevó a cabo la tabulación de la siguiente forma:

Como ya se había mencionado en el capítulo I, la tabulación fue electromecánica ya que las tabulaciones se procesaron en el paquete Lotus 123. Que a continuación se muestra:

Tomaremos la pregunta No.1 como ejemplo, para mostrar como se tabuló:

1. ¿Qué es para usted el Sistema de la FCA-UNAM?

- (a) Es un sistema de libre opción para alumnos inscritos en forma regular y que tienen problemas de horario.
- (b) Es un sistema que permite avanzar al alumno al ritmo que el se ajuste.
- (c) Es un sistema de apoyo al escolarizado y por ende debe guardar rasgos muy parecido a dicho sistema.
- (d) Otro _____

Los profesores tenía opción para contestar uno o más inciso, así que se contabilizo cuantos maestros habían contestado el inciso a, cuantos el b, y así sucesivamente, cabe señalar que a cada inciso se le dio un número, de la siguiente forma:

CUESTIONARIOS	PREGUNTAS			
	(a) (1)	(b) (2)	(c) (3)	(d) (4)
1	1	2		
2		2		
3		2		
4				4
5	1			
6		2		
7		2		
8		2		
9	1	2		
10	1	2		
11	1			
12	1	2	3	
13	1			
14		2		4
15	1	2		4
16	1	2		
"				
"				
"				
46				
TOTAL	32	32	1	6

Todas las preguntas se tabularon de la forma anterior. A continuación se presenta la tabla en lotus 123.

Después de obtener los resultados se sacaron los porcentajes para posteriormente graficar, los cuales se sacaron por medio de una regla de tres, quedando de la siguiente forma:

46	100%
32	X

INCISO (a) Contestaron 32 asesores:

$$\frac{32 \times 100}{46} = 69.9\%$$

INCISO (b) Contestaron 32 asesores:

$$\frac{32 \times 100}{46} = 69.9\%$$

INCISO (c) Contestó 1 asesor:

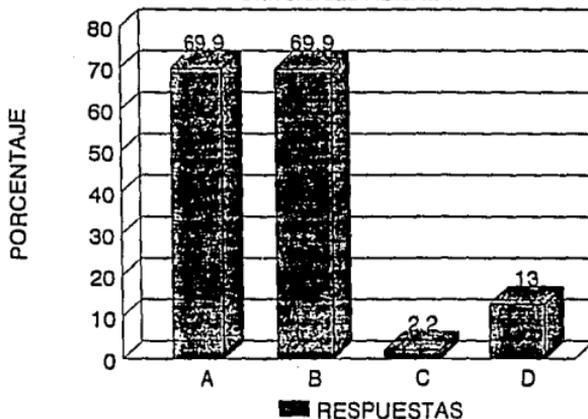
$$\frac{1 \times 100}{46} = 2.2\%$$

INCISO (d) Contestaron 6 asesores:

$$\frac{6 \times 100}{46} = 13.0\%$$

Una vez mencionada la manera que se han obtenido y ordenado los datos ahora corresponde el punto relativo a la presentación de resultados, esta representación se realiza a través de gráficas, las cuales contienen dos datos y la interpretación de las mismas. Que a continuación se presenta:

1. ¿Qué es para usted el Sistema de Universidad Abierta ?



* NOTA: El total de respuestas no da 100% porque algunos asesores, contestaron más de una opción.

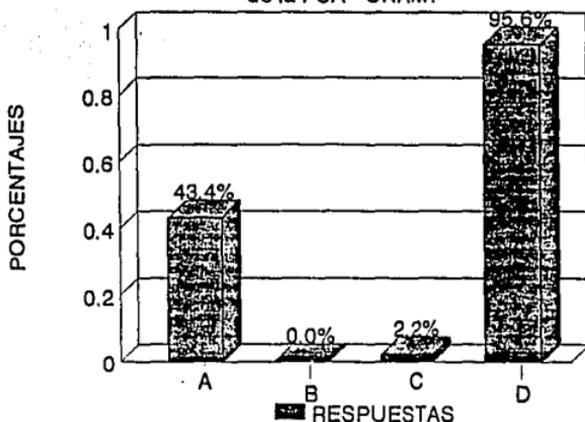
RESPUESTAS

- A) Es un sistema de libre opción para alumnos inscritos en forma regular y que tienen problemas de horario.
- B) Es un sistema que permite avanzar al alumno al ritmo que él se ajuste.
- C) Es un sistema de apoyo al escolarizado y por ende debe de guardar rasgos muy parecidos a dicho sistema.
- D) Es un sistema que forma estudiantes autodidactas y establece técnicas de estudio para el mejor aprovechamiento del tiempo, además tiene más perspectivas que el escolarizado por la relación alumno-asesor.

INTERPRETACION

Como se puede observar en la gráfica, la mayoría de los profesores saben que es un Sistema de Universidad Abierta ya que el 69.6 % escogieron tanto los incisos A) como B), el 13.0 % de ellos escogieron la respuesta D), mientras que el 2.2. % se inclinó por la respuesta C), la cual no es correcta, esto quiere decir que quienes contestaron este inciso, no saben lo que es el SUA o en su defecto no le pusieron la atención adecuada a la pregunta y a la serie de respuestas.

2. ¿Por qué motivo (s) ingreso al SUA de la FCA-UNAM?



* NOTA: El total de respuestas no da 100% porque algunos asesores, contestaron más de una opción.

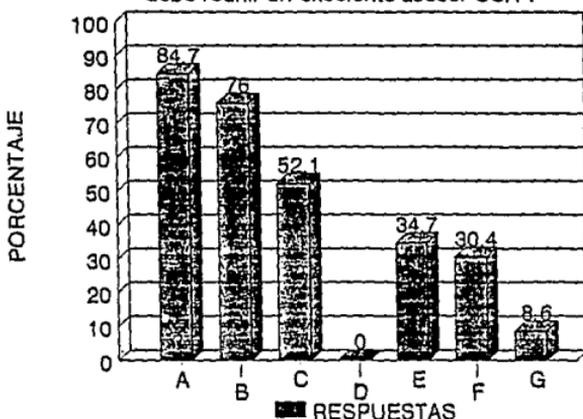
RESPUESTAS

- A) Porque conozco las características del sistema.
- B) Por necesidad.
- C) Porque en el sistema escolarizado no me dieron grupo.
- D) Porque me gusta apoyar a los alumnos de este sistema, ya que su forma de aprendizaje es autodidacta.

INTERPRETACION

En esta pregunta se puede observar que los profesores que colaboran en el SUA tienen un gran interés por ayudar a los alumnos, ya que el 95.6% contestaron la opción D, por otro lado el 43.4% contestó que está en este sistema porque conoce las características del mismo, lo cual nos indica que más de la mitad de la planta docente no conoce las características del SUA, esto es grave ya que no se necesitan asesores que solo quieren apoyar a los alumnos, sino que también conozcan las características del sistema para apoyarlos de una forma adecuada. Por otro lado el 2.2% colaboran con nosotros porque en el sistema escolarizado no le dieron grupo, tal respuesta nos pone en alerta porque contar con profesores que no conozcan el sistema y que no les interesen los alumnos, no es un asesor adecuado para el SUA, respuesta que no nos preocupa pues la población que contestó esta opción es muy pequeña (inciso C = 1 asesor). Por último es interesante observar que ningún maestro presta sus servicios en el SUA-FCA por necesidad, lo cual nos indica que los asesores del sistema laboran por convicción y no por necesidad, situación ideal ya que el SUA necesita asesores dedicados que colaboren por iniciativa propia.

3. ¿Qué funciones considera usted que debe reunir un excelente asesor SUA ?



* NOTA: El total de respuestas no da 100% porque algunos asesores, contestaron más de una opción.

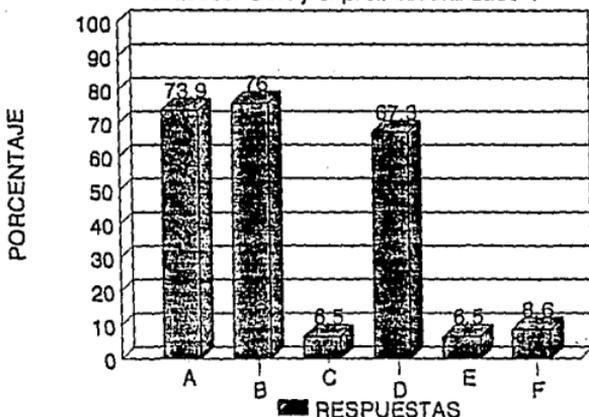
RESPUESTAS

- A) Dialogar con el estudiante acerca de la comprensión y análisis que hizo de un tema, aclarar sus dudas.
- B) Propiciar y reforzar el autodidactismo del alumno debido a la atención personalizada.
- C) El asesor tiene que adaptarse al ritmo de estudio de cada uno de sus estudiantes que a su vez lo toman según sus propias necesidades.
- D) El profesor proporciona toda la fuente principal de conocimientos en el salón de clases.
- E) Propiciar que los educandos logren su aprendizaje acudiendo a la información directa donde está se encuentre.
- F) El docente es un profesor que dirige el aprendizaje de sus estudiantes.
- G) Guiarlos a través de cursos prácticos, a fin de transmitirles experiencias reales disipar dudas, motivar al estudiante, a investigar científicamente y a realizar prácticas académicas en las empresas privadas y públicas.

INTERPRETACION

En esta pregunta todos los asesores que contestaron, demuestran que saben cuáles son las funciones que debe reunir un excelente asesor SUA, ya que los incisos A, B, C, E, F, y G son correctos, y ningún profesor respondió el inciso D, el cual es erróneo. Una vez más se observa en esta gráfica como en la anterior que el asesor está interesado en el alumno ya que el inciso A y B las respuestas están enfocadas a la atención adecuada por parte del asesor hacia el alumno.

4. ¿ Qué diferencia (s) encuentra entre el asesor SUA y el prof. escolarizado ?



* NOTA: El total de respuestas no da 100% porque algunos asesores, contestaron más de una opción.

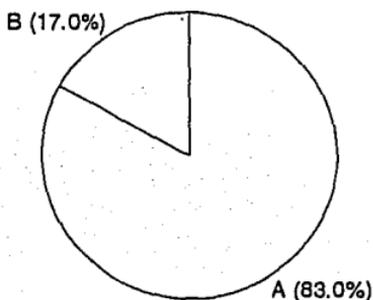
RESPUESTAS

- A) Las asesorías son personales.
- B) El asesor facilita y orienta al estudiante para que organice su aprendizaje.
- C) El profesor imparte cátedra, explica el tema y sugiere actividades iguales para todo el grupo.
- D) La intervención del asesor está sujeta a la solicitud del alumno.
- E) El ritmo de trabajo lo marca el profesor y los alumnos se adaptan uniformemente a él.
- F) El asesor debe de estar bien preparado para aclarar dudas y orientar al estudiante en todas y cada una de las unidades del temario, en el momento que sea solicitado.

INTERPRETACION

La gráfica nos muestra que la mayoría de los profesores pueden diferenciar las características entre el asesor SUA y el profesor del escolarizado, eligieron el inciso A, el 76% el inciso B, el 67.3% el D y el 8.6% el F, los cuales son correctos. Pero por otro lado existen 6 asesores los cuales suman el 13% que escogieron los incisos C y E, que son incorrectos. Tales resultados nos demuestran que la mayoría de los asesores diferencian las características, sin embargo la minoría no, la causa podría ser porque o no conocen dichas características o en su defecto son asesores de nuevo ingreso.

5. ¿ Ha tomado cursos de formación docente (didáctica-inducción en gral.)?



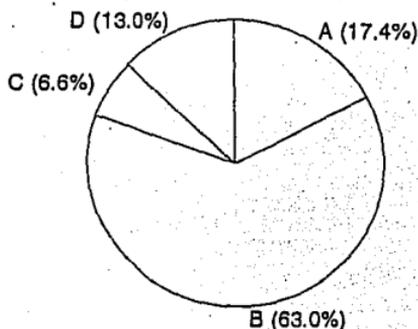
RESPUESTAS

- A) SI
- B) NO

INTERPRETACION

Esta gráfica nos muestra como un 83.0 % del total de docentes que respondieron este cuestionario, han tomado algún curso de formación docente, por lo tanto se considera que tienen algunos conocimientos en cuanto a técnicas de enseñanza-aprendizaje, manejo de grupos, etc., con respecto a la enseñanza tradicional, sin embargo se cree que no cuentan con la preparación adecuada para ser un excelente asesor en el Sistema de Universidad Abierta. Es importante mencionar que un 17% contestó que nunca ha tomado algún curso de formación docente, los cuales no cuentan con ningún conocimiento adecuado para desempeñarse como asesor del Sistema de Universidad Abierta. Tales resultados pueden ser a causa de que una parte de asesores de la planta de docentes del SUA son de nuevo ingreso y también algunos son muy jóvenes y acaban de titularse, por lo tanto no han tenido el tiempo suficiente para tomar los cursos.

6. ¿ Cuántos cursos ha tomado ?



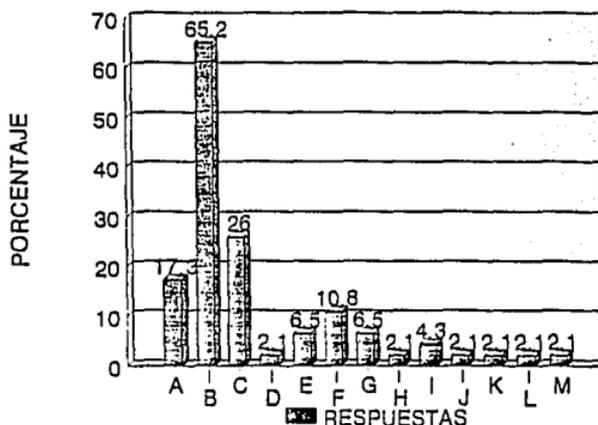
RESPUESTAS

- A) Ninguno
- B) 1 a 3 cursos
- C) 4 a 6 cursos
- D) Más

INTERPRETACION

En cuanto a los asesores que contestaron que han recibido cursos de formación docente, el 63 % contestó que ha tomado de 1 a 3 cursos, lo cual se considera que es aceptable, sin embargo un 6.6 % han tomado de 4 a 6 cursos, que es más aceptable que lo anterior. Otro de los casos es que un 13 % eligió la opción D, o sea, más de 6 cursos, y tal situación es ideal tanto para el asesor como para el SUA, tomando en consideración que no son cursos especializados para el sistema de enseñanza abierta, pero sí una base para el mejor entendimiento de posibles cursos del Sistema de Universidad Abierta. Cabe mencionar que el 17.4 % no ha tomado ningún curso, como lo muestra la anterior gráfica.

7. ¿Qué cursos ha tomado?



* NOTA: El total de respuestas no da 100% porque algunos asesores, contestaron más de una opción.

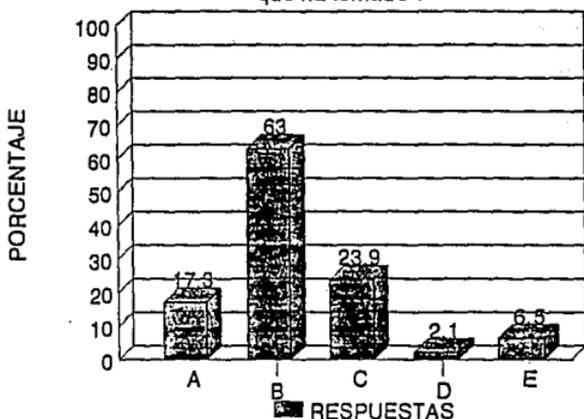
RESPUESTAS

- | | |
|--|---------------------------------|
| A) Ninguno | H) Perfeccionamiento académico |
| B) Didáctica e inducción | I) Microenseñanza |
| C) Manejo de grupos numerosos | J) La excelencia en la docencia |
| D) Paquetes didácticos I y II | K) Material didáctico |
| E) Diplomado en docencia | L) Creatividad en la enseñanza |
| F) Técnicas de enseñanza-aprendizaje | M) Sistema modular |
| G) Formación de tutores para sistemas abiertos | |

INTERPRETACION

Esta pregunta tiene 13 opciones debido a que fué abierta, las posibles respuestas fueron tomadas de las sugerencias de los asesores que contestaron. Pero se puede observar como un 65.2% de los asesores incidieron en el curso de Didáctica e Inducción (el cual se imparte en el sistema escolarizado), tal vez tenga tanta incidencia este inciso debido a que es casi obligatorio que los profesores de nuevo ingreso tome el curso, por otro lado el curso de Manejo de grupos ya no es obligatorio y por lo tanto solo un 26% toma dicho curso, otra de las opciones que tuvo un porcentaje considerable es el F (curso de Técnicas de enseñanza-aprendizaje), el cual es tomado por profesores que tienen más interés en la enseñanza. Cabe señalar que los restantes incisos (D, E, G, H, I, J, K, L, M) tuvieron una incidencia mínima debido a que los cursos no son obligatorios o en defecto estos son impartidos en otras instituciones como: IPN o SEP, la falta de promoción de estos cursos provocan que nuestros profesores no se enteren de su existencia. Para terminar con la interpretación de esta gráfica es importante mencionar que un 17.3% no contestaron debido a que la si la respuesta de la pregunta No.5 era negativa, tenían que pasar a la pregunta No. 9.

8. ¿ A que nivel son los cursos que ha tomado ?



* NOTA: El total de respuestas no da 100% porque algunos asesores, contestaron más de una opción.

RESPUESTAS

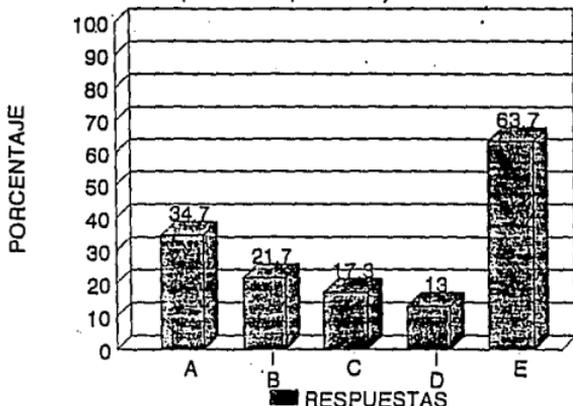
- A) Ninguno
- B) Curso
- C) Diplomado
- D) Maestría
- E) Especialidad

INTERPRETACION

Con respecto a esta gráfica el 17.3% no la contestó debido a que si la respuesta de la pregunta No.5 era negativa pasaban directamente a la pregunta No. 9.

Por otro lado aquí se muestra como la mayoría de los asesores (63 %) tiene su formación docente ha sido a nivel de curso, lo cual no es muy recomendable, ya que sería ideal contar con asesores que tengan un diplomado, especialidad o una maestría, para poder colaborar en el SUA. Sin embargo la gráfica nos muestra que de planta docente del SUA sólo un 29.9 % cuenta con diplomado, un 6.5% con diplomado, un 6.5% con especialidad y tan solo un 2.1 % con maestría.

9. ¿ Qué cursos de actualización (con respecto a su profesión) ha tomado ?



* NOTA: El total de respuestas no da 100% porque algunos asesores, contestaron más de una opción.

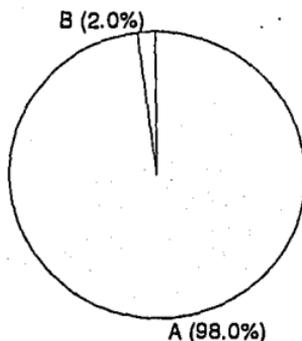
RESPUESTAS

- A) Ninguno
- B) Actualización fiscal
- C) Informática-computación
- D) Auditoría interna
- E) Otros cursos

INTERPRETACION

En la gráfica se observa como un porcentaje considerable de asesores (34.7 %) no se ha preocupado por continuar actualizándose con respecto a su profesión, tal situación es alarmante, ya que no es recomendable que ningún profesional se mantenga obsoleto. En cuanto a los asesores que contestaron esta pregunta en forma afirmativa, encontramos que un 21.7% ha tomado cursos sobre Actualización Fiscal, el 17.3% Informática-Computación, el 13% de de Auditoría Interna, el 6.5% Elaboración de Organigramas y Fluxogramas. Analizando lo anterior se observa que los cursos en los que los asesores del SUA se han interesado son: Actualización Fiscal e Informática-Computación, temas muy utilizados en la actualidad. Por otro lado el 63.7 % que es el inciso E, aunque es la incidencia más alta, no tiene gran representación ya que en este inciso se conjuntaron todos los cursos de actualización, debido a que eran 28 y para efectos de graficar, no sería posible.

10. ¿Es necesario que un asesor SUA tome un curso de formación docente ?



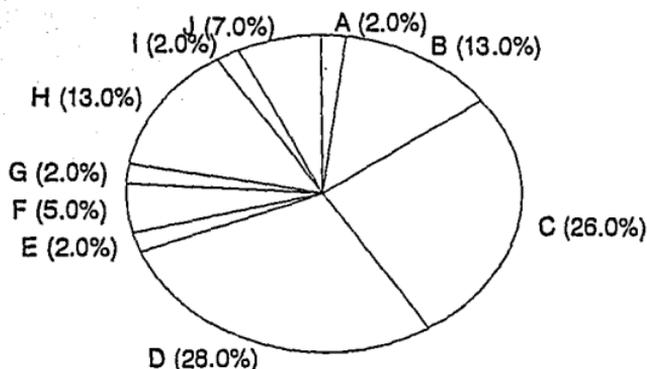
RESPUESTAS

- A) Si
- B) No

INTERPRETACION

La gráfica nos muestra que los asesores que contestaron esta pregunta el 98 % considera que es necesario que lo asesores del SUA reciban un curso de formación docente y por ende están dispuestos a tomarlo. Algunas de las causas que pudo ocasionar que los asesores dieran estas respuesta, fué que tal vez notaron algunos desacuerdos por parte de los alumnos o por las autoridades, o en su defecto están interesados en tomar un curso de formación docente por su propio interés. Por otro lado un 2% contestó que cree que no es necesario que los asesores del SUA tomen dicho curso, esto podría ser porque consideran que no lo necesitan o en su defecto no tener disponibilidad para tomarlo.

10 - A. ¿ Por qué si ?
r qué si?



RESPUESTAS

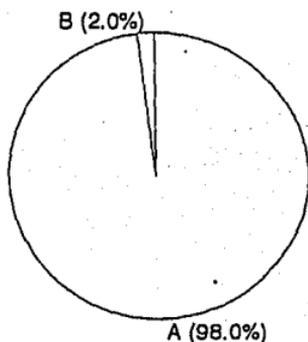
- A) Para mejorar su rendimiento como asesor.
- B) Para asesorar mejor al alumno.
- C) Para conocer mejor las características del SUA.
- D) Para ayudar a los estudiantes.
- E) Para transmitir adecuadamente los conocimientos.
- F) Para facilitar la enseñanza-aprendizaje del SUA.
- G) Para ser un buen asesor.
- H) Para actualizarse en cuanto a docencia.
- I) Para conocer métodos de enseñanza.

INTERPRETACION

Los asesores que respondieron la anterior pregunta de manera afirmativa, tuvieron como motivos los siguientes:

El 28% esta interesado en tomar el curso para conocer mejor las características del SUA, esto quiere decir que una mínima parte se interesa en conocer mejor el sistema, pero es posible que el porcentaje restante no quieren conocerlas. El 26% respondió que tomaría el curso para actualizarse en cuanto a docencia, esto quiere decir que los asesores se interesan en no estar obsoletos en cuanto a la enseñanza, por otro lado el 13% contestó que tomaría el curso para mejorar el rendimiento como asesor, otro 13% respondió que para facilitar la enseñanza-aprendizaje del SUA, éstos son los motivos en los que tuvieron más incidencia, sin embargo todos los incisos son importantes. Con respecto al 2% que no contestó se debe a que en la pregunta anterior la contestó negativa.

10-B. ¿ Por qué no ?



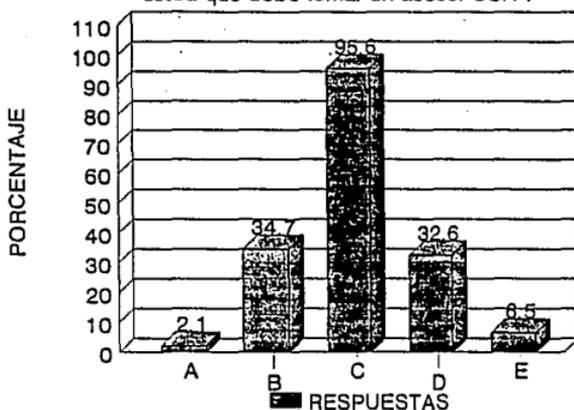
RESPUESTAS

- A) Ninguno
- B) Porque ya tomó algunos cursos

INTERPRETACION

El 98 % no respondió, ya que en la pregunta No. 10 contestaron en forma negativa. Por otra parte el 2 % que contestó afirmativamente en dicha pregunta, aquí respondió que no necesita tomar un curso de formación docente debido a que ya tomó algunos cursos, esto es de considerar ya que en la actualidad se necesita de docentes con mentalidad abierta, sin embargo esta situación no nos alarma ya que solo un profesor contestó esta pregunta, y es posible que no se adapte al sistema o en su defecto cambie de idea.

11. ¿Qué cursos pedagógicos considera usted que debe tomar un asesor SUA ?



* NOTA: El total de respuestas no da 100% porque algunos asesores, contestaron más de una opción.

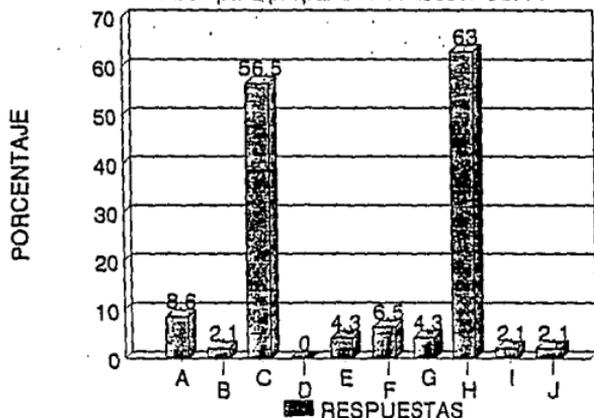
RESPUESTAS

- A) Ninguno.
- B) Didáctica—inducción en general.
- C) Especializados en la educación abierta.
- D) Pedagógicos en general.
- E) Elaboración de material didáctico y cursos para conocer el SUA.

INTERPRETACION

En esta pregunta el porcentaje más alto (95.6%) le interesa tomar cursos pedagógicos especializados en Educación Abierta, esto puede tener dos puntos de vista, que los asesores del SUA quiere conocer más el sistema o en su defecto no conocen ningún aspecto del mismo, lo cual podría provocar graves problemas a los alumnos, sin embargo se tomará en cuenta para la elaboración del curso. Otros dos de los incisos que tuvieron una incidencia considerable fueron los cursos de Didáctica e Inducción en general y Pedagógicos en general, lo cual es lógico ya que todos los cursos de formación docente deben contener estos temas.

12. ¿Indique que temas debe tener un curso para preparar a un asesor SUA ?



* NOTA: El total de respuestas no da 100% porque algunos asesores, contestaron más de una opción.

RESPUESTAS

- A) Ninguno.
- B) Temas actualizados.
- C) Características del SUA.
- D) Intercambio de vivencias.
- E) Técnicas de estudio para el SUA.
- F) Formas de conducir al alumno.
- G) Técnicas de evaluación para el SUA.
- H) Métodos didácticos y pedagógicos en enseñanza abierta.
- I) Características del perfil del asesor.
- J) Problemas y soluciones del asesor.

INTERPRETACION

Los asesores que contestaron esta pregunta están interesados en que el curso contenga temas como: Métodos de Didáctica y Pedagógicos en enseñanza abierta (63.0%), Características del SUA (56.5%), Formas de conducir al alumno (6.5%), Técnicas de estudio para el SUA (4.3%), Técnicas de evaluación para el SUA (4.3%). Los datos indican que la mayoría de los asesores quieren conocer y mejorar el sistema, lo cual se tomarán muy en cuenta para la elaboración del curso.

3. PROPUESTA DEL CURSO

Detrás de esta propuesta existe una investigación sobre la formación de docentes del SUA de la FCA, en la cual fue necesario como ya se mencionó anteriormente elaborar un cuestionario con el cual se pudo obtener información, que sirvió para fundamentar nuestra propuesta.

Dicha investigación de campo (cuestionario) arrojó información importante como: que los asesores del SUA tal vez no son tan eficientes a causa del desconocimiento de las características del sistema y funciones del asesor, sin embargo es importante mencionar que no todos los asesores tienen la formación docente adecuada para la educación abierta.

Otro de los puntos que es importante mencionar es que algunos asesores cuentan con formación docente, como el curso de didáctica e inducción y grupos numerosos, que se les imparte en el sistema escolarizado, los cuales no contemplan las características del sistema, ocasionando que los asesores de la División se confundan y por ende provoquen confusión en los alumnos.

Es por esto, que nuestra propuesta del curso para la formación de docentes del SUA consta de tres puntos: Objetivos, Estructura del curso y realización de la evaluación del curso.

A. Objetivo general

Diseñar un curso para la formación andragógica (pedagógica del personal docente del SUA de la FCA de la UNAM que ayude a disminuir sus deficiencias en cuanto a la forma de asesorar a los alumnos.

B. Estructura del curso

Nuestra propuesta de un curso para la formación andragógica (pedagógica) del personal docente del SUA, tendrá una duración de 20 horas, repartidas en 4 sábados consecutivos, 5 horas cada clase, y se conforma de cuatro módulos, cada uno de los cuales contempla: objetivo general, objetivos específicos, tiempo, etc., para lograr mejor desarrollo y entendimiento.

Cabe mencionar que la Lic. Gabriela Montero Montiel coordinadora de operación académica del SUA colaboró para la elaboración de este curso.

A continuación se presenta el desarrollo del curso:

CURSO PARA LA FORMACION ANDRAGOGICA DEL PERSONAL DOCENTE DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION DE LA UNAM.

HORAS POR CLASE: 5

CLASES POR SEMANA: 1

DURACION EN HORAS: 20

OBJETIVO GENERAL:

AL FINALIZAR EL CURSO EL ASESOR IDENTIFICARA LAS CARACTERISTICAS DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA, SU FUNCIONAMIENTO, EN RELACION CON EL MODELO EDUCATIVO SUA, AL ESTUDIANTE, AL ASESOR, EL MATERIAL DIDACTICO, LA EVALUACION Y LOS SERVICIOS EN GENERAL QUE SE LE OFRECEN.

HORAS	TEMATICA	OBJETIVO PARTICULAR
5	<p>I. EL SUA-UNAM INTRODUCCION</p> <ol style="list-style-type: none">1. Surgimiento del SUA en la UNAM2. Surgimiento de la División SUA en la FCA3. Marco Jurídico del SUA<ol style="list-style-type: none">A) Artículo 3º constitucionalB) Ley Federal de Educación	AL FINALIZAR LA UNIDAD EL ASESOR DESCRIBIRA EN FORMA GENERAL EL MODELO EDUCATIVO ABIERTO.

HORAS

TEMATICA

OBJETIVO PARTICULAR

- C.) Ley orgánica de la UNAM.
- D) Estatuto del Sistema de Universidad Abierta.
- 4. Características y diferencias del SUA de la FCA y escolarizado
- 5. Objetivos del Sistema Universidad Abierta-FCA.
 - A)Objetivos generales
 - B)Objetivos específicos
- 6. Proyección del SUA en la FCA
- 7. Licenciaturas que ofrece el SUA-FCA
- 8. Planes de estudio
- 9.Estructura orgánica de la División SUA.
- 10.Trámites para ingresar a la Planta Docente-SUA
- 11.Ubicación de la División SUA-FCA
- 12.Asuntos generales.

ESPECIFICOS

El asesor será capaz de explicar e identificar:

- El surgimiento del SUA-FCA
- El marco jurídico del SUA dentro de la Legislación universitaria
- Las características del sistema abierto
- Los objetivos del SUA UNAM y SUA-FCA
- Licenciaturas que ofrece el SUA

HORAS

TEMATICA

OBJETIVO PARTICULAR

- A)Junta de trabajo
- B)Firma de tarjetas
- C)Cubículos
- D)Servicios (SUA-FCA)
- E)Pagos
- F)Credencial de la biblioteca FCA
- G)Credencial de académico
- H)AAPAUNAM (beneficios que otorga)
- I)Alta al ISSSTE
- j)Otras prestaciones otorgadas por la UNAM
- K)Cursos de actualización

ESPECIFICOS:

- Los trámites que se efectúan para pertenecer a la planta docente SUA
- La ubicación de las instalaciones
- Los lugares a los que debe acudir para realizar diversos trámites.

HORAS	TEMATICA	OBJETIVO PARTICULAR
5	<p>II. EL ESTUDIANTE Y EL ASESOR SUA-FCA</p> <p>Introducción</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El estudiante SUA-UNAM 2. Características del estudiante SUA 3. Perfil del estudiante SUA 4. Elaboración de un instrumento que permita evaluar en que medida en se está cubriendo dicho perfil. 5. Principios de Filosofía Educativa. <ol style="list-style-type: none"> A) ¿Qué es la educación? B) Concepto de Filosofía educativa C) Principios generales relativos a la docencia D) El ejemplo del asesor E) Elementos de la educación 	<p>AL FINALIZAR LA UNIDAD EL ALUMNO IDENTIFICARA, LAS CARACTERISTICAS, HABILIDADES, QUE DEBE CUBRIR UN ESTUDIANTE SUA-UNAM, ASI COMO DESCRIBIR LAS CARACTERÍSTICAS, FUNCIONES QUE DEBE DESEMPEÑAR UN ASESOR, CONSIDERANDO LOS METODOS Y TECNICAS ADECUADAS DE</p>

HORAS	TEMATICA	OBJETIVO PARTICULAR
	<p>6. ¿Qué es el asesor?</p> <p>7. Funciones del asesor</p> <p>8. Elaboración del Plan de trabajo</p> <p>9. Proceso de las asesorías</p> <p>10. Métodos de enseñanza</p> <p>11. Utilidad de la Didáctica dentro del SUA</p> <p>A) Planeación de una asesoría</p> <p>B) Elección de estrategias</p> <p>C) Impartición del aprendizaje</p> <p>D) Evaluación educativa</p> <p>E) Técnicas didácticas unilaterales</p>	<p>APRENDIZAJE QUE PUEDE APLICAR EL ALUMNO.</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <p>El alumno será capaz de:</p> <p>-Identificar las características intelectuales, habilidades que debe cumplir un estudiante SUA-UNAM</p>

HORAS

TEMATICA

OBJETIVO PARTICULAR

ESPECIFICOS:

- Conocer el perfil del estudiante SUA-FCA
- Señalar los principios de Filosofía Educativa en general.
- Determinar cuál es la participación del asesor en el proceso de aprendizaje.
- Seleccionar métodos y estrategias a seguir durante las asesorías
- Detectar la utilidad de la didáctica en el SUA.

HORAS	TEMATICA	OBJETIVO PARTICULAR
5	<p>III. MATERIAL DIDACTICO</p> <p>Introducción</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Objetivos del material didáctico 2.Importancia del material didáctico en el SUA 3.Material didáctico tradicional 4.Nuevos materiales 	<p>AL FINALIZAR LA UNIDAD EL ASESOR EVALUARA LA IMPORTANCIA QUE TIENE EL MATERIAL DIDACTICO EN EL SUA,ASI COMO QUE MATERIALES PUEDE UTILIZAR PARA SUS ASESORIAS.</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <p>-El asesor reconocerá la importancia del material didáctico</p>

HORAS

TEMATICA

OBJETIVO PARTICULAR

- Encontrará las diferentes alternativas en que se puede utilizar el material.
- Informará al alumno sobre el material con que se cuenta

HORAS

TEMATICA

OBJETIVO PARTICULAR

5

IV. EVALUACION

Introducción

1. Modelos de evaluación
2. Planeación de una prueba objetiva
3. Determinación del tipo o tipos de Hems que deben usarse
4. Principios generales de construcción de pruebas objetivas
5. Determinación del número total de reactivos para la prueba
6. Determinación del nivel adecuado de dificultad de los reactivos
7. Autoevaluación
 - A) Propósito
 - B) Finalidad.

AL FINALIZAR LA UNIDAD, EL ASESOR IDENTIFICARA LAS PRINCIPALES CARACTERISTICAS DE LA EVALUACIÓN Y LA IMPORTANCIA DE LA AUTOEVALUACION.

ESPECIFICOS:

- Identificará los distintos modelos de evaluación
- Aplicará estos modelos de evaluación

HORAS

TEMATICA

OBJETIVO PARTICULAR

- Enumerará las características de los diferentes instrumentos de evaluación.
- Determinará la importancia de la autoevaluación en el proceso de aprendizaje.

C. Realización de la evaluación del curso

Una vez que se ha expuesto el contenido del curso y sus objetivos, surge una pregunta ¿Qué sucederá después de haber aplicado el curso? para darle seguimiento a nuestra investigación pensamos que era importante realizar una evaluación del curso, ya que se pretende conocer si realmente el curso cubrió las deficiencias de los asesores que imparten en el Sistema de Universidad Abierta de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Para lograr lo anterior se diseñará un instrumento (cuestionario) por medio del cual se podrá determinar si se cumplieron los objetivos del curso, tales como: la utilización de todos los recursos que aprendió, si el asesor está aplicando las técnicas y métodos de enseñanza, si existe deserción por parte de los alumnos, para que más adelante se analicen las deficiencias que no se cubrieron y se reestructure el curso si es necesario. Cabe señalar que dicha evaluación sólo se aplicará a los asesores que participaron en el curso y aquellos alumnos que sus asesores estuvieron en el mismo.

Los resultados obtenidos en las evaluaciones serán presentadas a las autoridades correspondientes para que tomen las decisiones necesarias y convenientes para la División.

El instrumento (cuestionario) no se desarrolla por los siguientes motivos: pensamos que este sería tema para otra investigación y por otro lado, todavía no se tiene la información necesaria para la elaboración del mismo, sino hasta haber aplicado el curso.

NOTAS DE PIE DE PAGINA DEL CAPITULO IV

(1) GRIS, Sonia, Propuesta de un Programa de Capacitación para Terapistas Físicos del IMSS en el Distrito Federal, México, Tesis, 1994, pág. 80

(2) Idem. pág. 81

CONCLUSIONES

Después de terminar la investigación las principales conclusiones a las que llegamos son las siguientes:

La administración es indispensable para cualquier actividad que realicemos, por muy empírica que parezca, y a lo largo de la investigación la estuvimos aplicando, sobre todo el proceso administrativo, ya que planeamos, organizamos, nos dirigieron y controlamos toda la investigación para llegar a obtener el resultado deseado, la culminación de esta tesis.

Con respecto al SUA concluimos que:

El Sistema Universidad Abierta de la Facultad de Contaduría y Administración cada día cobra más importancia ya que se incrementa el número de alumnos y profesores interesados en esta modalidad, que es más solicitado debido a las circunstancias socioeconómicas que se viven en la actualidad, en nuestro país.

Con anterioridad se consideraba al SUA como un complemento del sistema escolarizado; ahora el SUA apoya al sistema escolarizado pero como un sistema que tiene presencia y peso dentro de la Facultad.

Las experiencias después de aplicar los cuestionarios y de observar comportamientos de asesores y alumnos, nos comprobaron que los asesores necesitan un curso de formación docente especializado para sistemas abiertos, ya que el desconocimiento del funcionamiento ha provocado desajustes en los alumnos y en los propios asesores.

Los asesores que colaboran en la División están dispuestos a tomar el curso de formación docente del SUA ya que de acuerdo a los resultados de nuestra investigación de campo el 98% contestó que considera necesario que los asesores tomen dicho curso y por ende que estén dispuestos a asistir al mismo.

Por otra parte resultó interesante la respuesta por parte de los asesores a colaborar en la investigación y a seguirse preparando en el campo de la docencia.

Hasta la fecha muy pocos asesores han llegado al SUA con la debida preparación para el sistema, la mayoría se ha formado en el camino, a través de sus experiencias con los alumnos, sin embargo, ya no estamos en posición de "aventarnos", "a ver que sale", etc. El SUA requiere de gente preparada que pueda conducir a los alumnos para que éstos, a su vez, sean buenos profesionistas.

Esto únicamente lo lograremos preparando a los asesores para proporcionarles las bases necesarias para que puedan desempeñarse con calidad.

Otra de las conclusiones importantes de esta investigación es que nuestra hipótesis no se comprobó, debido a que es necesario impartir el curso a los asesores de la División del SUA y evaluarlo, para conocer si en realidad los asesores disminuyen o eliminan sus deficiencias en cuanto a la forma de asesorar a los alumnos.

Por todas estas razones proponemos un *curso de formación especializada en Sistemas Abiertos*, para docentes del SUA-FCA.

RECOMENDACIONES

Después de haber establecido las conclusiones correspondientes las recomendaciones que hacemos son las siguientes:

1. La formación de buenos asesores es indispensable, por lo que recomendamos que esta propuesta se tome en consideración.
2. Que el curso sea de carácter obligatorio para asesores de nuevo ingreso, y que posteriormente se invite a los que ya se encuentran laborando.
3. Que el curso para la formación andragógica para los docentes se imparta cada semestre, para que así todos los asesores del SUA cuenten con la preparación adecuada para ser excelentes asesores de la División.
4. Hacer un seguimiento de los asesores después del curso, aplicando cuestionarios a los alumnos de los profesores que tomaron el curso, y valorar si pusieron en práctica lo aprendido en el curso.
5. Hacer una evaluación al final de cada período en que se aplique el curso, para mantenerlo actualizado.

6. Se pretende que por cada semestre se imparta el curso a 40 asesores de la División.

7. Se recomienda que después de haber evaluado el curso, es conveniente hacerle las modificaciones correspondientes a la estructura del mismo para que se adecúe a las necesidades que se observaron en la evaluación.

BIBLIOGRAFIA

ARIAS Galicia, Fernando, Administración de Recursos Humanos, México, Trillas, 1980.

BAENA, Guillermina, Instrumentos de investigación. Tesis Profesional y Trabajos Académicos, México, Editores Unidos Mexicanos, 1991.

BARCO, Oscar, El Fetichismo de la enseñanza, Colección Pedagógicas Universitarias, México, 1987.

BARRY J., Smith y Brian L. Delahaye, El ABC de la Capacitación Práctica, México, McGraw-Hill, 1987.

CALDERON Córdova, Hugo, Manual para la Administración del Proceso de Capacitación de Personal, México, Limusa, 1990.

CERVANTES López, Alma y Otros, Propuesta de Evaluación del Desempeño del Personal Docente (asesores) de la División del Sistema de Universidad Abierta de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, Tesis, FCA-UNAM, 1992.

Coordinación del Sistema de Universidad Abierta, Diplomado en Educación a Distancia, México, SUA, 1994.

Coloquio sobre la Formación del Personal Docente de las Instituciones Superiores, ¿Qué es un profesor universitario?, México, 1973.

CRESALC, Unesco, Boletín del Centro Regional para la Educación Superior en América Latina-Caribe, México, UNESCO.

CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos, México, McGraw-Hill, 1981.

Educación Superior, La Formación de Profesores. Algunas Preguntas, México, Foro Universitario, 1987.

EPOCA, Planeación Universitaria en México, México, Foro Universitario, 1987.

Foro Nacional sobre Formación de Profesores, La Formación del Personal Docente en CCH, México, UNAM.

Foro Universitario, La Formación de Profesores un Problema Estructural, México, UNAM.

FISCHER, Laura y Navarro Alma, Investigación de Mercados, México, McGraw-Hill, 1990.

FLIPPO, Principios de Administración de Personal, México, McGraw-Hill, 1978.

GRIS, Sonia, Propuesta de un Programa de Capacitación para Terapeutas Físicos del IMSS en el Distrito Federal, México, Tesis, FCA-UNAM, 1994.

GONZALEZ Casanova, Pablo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, UNAM, 1983.

HERNANDEZ y Rodríguez Sergio y Ballesteros Inda, Nicolás, Fundamentos de Administración, México, FCA, 1986.

HERNANDEZ, Sverdlik, Chruden, Sherman, Administración de Personal, México, Grupo Editorial Iberoamérica, 1986.

HERRERO Ricaño, Rodolfo, Diplomado de Formación y Actualización en Educación Abierta y a Distancia, México, SUA, 1994.

KOONTZ Harold y Heinz Wehrick, Administración, México, McGraw-Hill, 1990.

LICEO, Alfonso, Capacitación y Desarrollo de Personal, México, Limusa, 1980.

MENDEZ Morales, José Silvestre, y Rafael Rodríguez Castelán, Información Básica para el Estudiante SUA, Folleto Informativo, México, FCA-UNAM, 1993.

MENDOZA Núñez, Alejandro, Manual para Determinar Necesidades de Capacitación, México, Trillas, 1991.

PIGORS, Administración de Personal, México, Compañía Editorial Continental, 1975.

PINTO Villatoro, Roberto, Saber Enseñar. Manual de Entrenamiento para Instructores de Empresas, México, 1992.

REYES Ponce, Agustín, Administración de Personal, Primera y Segunda Parte, México, Limusa, 1991.

RODRIGUEZ Estrada, Mauro y Ramírez Buendía, Patricia, Administración de la Capacitación, México, McGraw-Hill, 1990.

WILLIAM B., Werther, Jr y Keith Davis, Administración de Personal y Recursos Humanos, México, McGraw-Hill, 1989.

ZORRILLA Arena, Santiago, Introducción a la Metodología de la Investigación, México, Aguilar, León y Cal Editores, 1988.

ZORRILLA Arena, Santiago, y Torres Xammar, Miguel, Guía para Elaborar la Tesis, México, Interamericana, 1986.

ANEXO I

**ESTATUTO DEL SISTEMA
UNIVERSIDAD ABIERTA DE
LA UNAM**

ESTATUTO

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. El Sistema Universidad Abierta de la UNAM está destinado a extender la educación universitaria a grandes sectores de población, por medio de métodos teóricos, prácticos de trasmisión y evaluación de conocimientos, y de la creación de grupos de aprendizaje que trabajarán dentro o fuera de los planteles universitarios.

Será un sistema de libre opción tanto para las facultades, escuelas y el Colegio de Ciencias y Humanidades, como para los estudiantes; se impartirán los mismos estudios y se exigirán los mismos requisitos que existan en la UNAM, la que otorgará los mismos créditos, certificados, títulos y grados al nivel correspondiente.

Artículo 2. La UNAM, para cumplir los objetivos del sistema Universidad Abierta:

I. Utilizará, además de sus propias instalaciones, las de empresas públicas y privadas, de producción de bienes y de servicios, y las de asociaciones, ejidos, sindicatos, etcétera, que se pongan a su disposición.

II. Podrá autorizar la asociación de otras instituciones y celebrar convenios y de cooperación de los términos del capítulo VIII de este estatuto.

- III. Podrá recurrir a profesionales del sector público y privado de acuerdo con los convenios que se celebren.
- IV. Creará y revisará permanentemente sistemas de transmisión evaluación y registro de conocimientos, de acuerdo con los objetivos y niveles de aprendizaje en las diversas asignaturas, módulos, carreras, especialidades o grados.
- V. Dará a conocer y supervisará el material didáctico necesario para alcanzar los objetivos y niveles de aprendizaje requeridos.
- VI. Difundirá entre los estudiantes las técnicas de evaluación de conocimientos, que les permitan comprobar que han alcanzado los objetivos y niveles señalados.
- VII. Otorgará los créditos correspondientes a las personas que demuestren haber cumplido los objetivos de aprendizaje, mediante las pruebas y exámenes establecidos en el sistema.
- VIII. Realizará todas las actividades que estime convenientes para los indicados objetivos.

Artículo 3. El Sistema Universidad Abierta se implantará en las facultades, escuelas y en el Colegio de Ciencias y Humanidades a propuesta de la dirección y siempre que se reúnan los siguientes requisitos.

- I. Que el consejo técnico correspondiente apruebe planes y programas por objetivos de aprendizaje.

- II. Que el mismo Consejo Técnico apruebe la implantación del sistema en determinadas asignaturas, módulos, carreras, especialidades o grados.

- III. Que dispongan del personal académico, de los recursos económicos y técnicos y del material didáctico necesario para poder cumplir los objetivos y los planes de aprendizaje aprobados.

- IV. Que el Consejo Universitario la apruebe, previa opinión de la Comisión Académica del sistema Universidad Abierta.

CAPITULO II

De los órganos del Sistema Universidad Abierta de la UNAM.

Artículo 4. La UNAM, establecerá los siguientes órganos para el funcionamiento del Sistema Universidad Abierta.

- a) La Comisión Académica.

- b) La Coordinación.

- c) Las Divisiones del Sistema Universidad Abierta en las dependencias que participen en el mismo.

CAPITULO III

De la Comisión Académica del Sistema Universidad Abierta de la UNAM

Artículo 5. Serán miembros de la Comisión Académica.

a) El rector y secretario general.

b) Los directores de las facultades, escuelas y el coordinador del Colegio de Ciencias y Humanidades, cuando participe, en el sistema.

c) Los coordinadores de la Investigación Científica, de Humanidades y del Sistema Universidad Abierta.

Artículo 6. En ausencia del rector o del secretario general de las sesiones de la Comisión Académica serán presididas por el Coordinador del Sistema.

En ausencia de los directores de las facultades y escuelas asistirán los jefes de las divisiones correspondientes.

artículo 7. La Comisión Académica podrá funcionar en pleno o por subcomisiones según lo determine la propia comisión. En caso necesario en las subcomisiones participarán consejeros universitarios y técnicos profesores y alumnos, de la facultad o escuela correspondiente o del Colegio de Ciencias y Humanidades.

Artículo 8. Serán atribuciones de la Comisión Académica del Sistema Universidad Abierta.

I. Opinar sobre la implantación del Sistema Universidad Abierta, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de este estatuto.

II. Asesorar a las divisiones que lo soliciten sobre la aplicación de los planes, programas, y medios de aprendizaje y para la transmisión, evaluación y registro de conocimientos.

III. Opinar sobre los proyectos que sometan a su consideración las divisiones del sistema.

IV. Someter a la consideración del Consejo Universitario los lineamientos generales para unificar y mantener los niveles adecuados del sistema.

V. Las demás que señale la legislación universitaria.

CAPITULO IV

De la Coordinación del Sistema Universidad Abierta en la UNAM

Artículo 9. La Coordinación del sistema contará con:

- a) Un coordinador
- b) Las dependencias necesarias para su funcionamiento a juicio del rector

Artículo 10. el coordinador del sistema será nombrado por el rector, previa consulta al Colegio de Directores y deberá reunir los requisitos que establece el artículo 52 del Estatuto General.

Artículo 11. El Coordinador tendrá las siguientes atribuciones y obligaciones:

- I. Coordinar las actividades del sistema Universidad Abierta, y de las unidades en instituciones y dependencias que no formen parte de la UNAM, así como de las Instituciones asociadas, y por cooperación.
- II. Presentar auxilio técnico a las divisiones que lo soliciten en la elaboración de los objetivos, planes, programas, niveles y medios de aprendizaje. Este auxilio se limitará a los problemas de transmisión, evaluación y registro y no al contenido de los mismos.
- III. Presidir la Comisión Académica en ausencia del rector y del secretario general.

- IV. Reunir periódicamente a los jefes de las divisiones.
- V. Proponer al rector el nombramiento de los funcionarios de la Coordinación.
- VI. Formar parte del Colegio de Directores, facultades y escuelas de la UNAM
- VII. Vigilar que se cumplan las normas de la legislación universitaria.
- VIII. Las demás que le confiera la legislación universitaria.

CAPITULO V

De las divisiones del Sistema Universidad Abierta de la UNAM.

Artículo 12 En cada facultad o escuela y en el Colegio de Ciencias y Humanidades, podrá crearse la división correspondiente.

Artículo 13. Las divisiones se integrarán por:

- I. El director de la facultad o escuela, o el coordinador del Colegio de Ciencias y Humanidades en su caso.
- II. El jefe de la división quien será nombrado por el rector a propuesta del director de la dependencia.
- III. El personal académico y administrativo necesario para su funcionamiento.

IV. Los grupos de aprendizaje. Se entiende por grupos de aprendizaje al conjunto de alumnos cuyo fin es alcanzar determinados conocimientos dentro del sistema.

Artículo 14 Las atribuciones y obligaciones de los jefes de las divisiones, serán:

I. Acordar con el director de la dependencia.

II. Proponer al director el nombramiento del personal académico y administrativo de la división.

III. Implantar y vigilar el funcionamiento del Sistema Universidad Abierta en su división.

IV. Planear y supervisar la producción del material didáctico.

V. Coordinar y vigilar las labores de los diversos grupos de aprendizaje, así como de las unidades que se establezcan.

VI. Supervisar el funcionamiento del sistema en las instituciones asociadas.

VII. Las demás que la legislación universitaria le señale.

CAPITULO VI

De las demás dependencias de la UNAM que colaboran con el sistema

Artículo 15. Colaborarán con el Sistema Universidad Abierta: los institutos de investigación científica y humanística, la Comisión de Producción de Material Didáctico, el Centro de Instrumentos, el Centro de Información Científica y Humanística, el Centro de Certificación de Exámenes, el Centro de Didáctica, la Comisión de nuevos Métodos de Enseñanza y todas las demás que sean necesarias, en sus respectivos campos de competencia.

CAPITULO VII

Del establecimiento de unidades del Sistema Universidad Abierta de la UNAM en instituciones que no forman parte de ella.

Artículo 16. La Universidad podrá establecer unidades del Sistema Universidad Abierta en instituciones y dependencias que, sin formar parte de la UNAM, presten su colaboración para el desempeño de actividades educativas. Las unidades dependerán de las divisiones del Sistema Universidad Abierta de las facultades, escuelas y del Colegio de Ciencias y Humanidades y se establecerán previo acuerdo del consejo técnico y con aprobación del Consejo Universitario.

Artículo 17 Las unidades a que se refiere el artículo anterior podrán establecerse en centros educativos públicos y privados y en instituciones no educativas del país como sindicatos, ejidos y asociaciones que pongan a disposición de la UNAM centros de estudio para el Sistema Universidad Abierta, así como en las casas de cultura, en las delegaciones del Distrito Federal y en los municipios.

Artículo 18 Los centros de estudio serán los laboratorios, bibliotecas, hospitales, fábricas, unidades habitacionales, centros de trabajo, etcétera, a los que el estudiante asista para realizar prácticas o llevar cursos teóricos del sistema Universidad Abierta.

Artículo 19. Las casas de cultura serán las instalaciones o edificios que se tienen al sistema Universidad Abierta y que puedan contar con sala de conferencias, biblioteca y sala de lectura, laboratorios, talleres, salones de clase para seminarios y mesas redondas, así como con cubículos para profesores y oficinas administrativas, etcétera.

CAPITULO VIII

De las Instituciones asociadas y por cooperación del sistema Universidad Abierta de la UNAM

Artículo 20 Serán instituciones asociadas las universidades e institutos de educación media y superior del sector público que soliciten adherirse a proyectos específicos de las Divisiones del sistema Universidad Abierta de la UNAM y que cumplan con los requisitos establecidos en este estatuto y las demás disposiciones de la legislación universitaria.

Artículo 21 Serán instituciones asociadas extranjeras aquellos centros educativos de otros países que se adhieren al sistema Universidad Abierta de la UNAM en lo términos de este estatuto.

Artículo 22 Para la asociación de las instituciones señaladas es necesario contar anualmente con la aceptación expresa de la UNAM, la que se concederá si se cumplen los siguientes requisitos:

- a) Integrar grupos de aprendizaje que funcionen de acuerdo con las normas del sistema.
- b) Contar con profesores autorizados por la UNAM
- c) Disponer de instalaciones mínimas adecuadas para el aprendizaje.

- d) Usar el material didáctico autorizado para el funcionamiento del sistema.
- e) Pagar los derechos y cuotas que señale la UNAM.
- f) Los demás que indique el reglamento respectivo.

Artículo 23 El otorgamiento de la calidad de institución asociada, que implica la supervisión y la expedición por la UNAM de certificados, títulos o grados en su caso, así como la renovación de esa categoría, requerirán de la aprobación del consejo técnico respectivo y del Consejo Universitario.

Artículo 24 La UNAM podrá establecer además, convenios de cooperación académica para el sistema Universidad Abierta, que en ningún caso darán lugar al otorgamiento de créditos, certificados, títulos o grados de la propia UNAM, con instituciones nacionales o extranjeras en los términos de la legislación universitaria.

CAPITULO IX

Del personal académico

Artículo 25 El personal académico de la UNAM que labore en el sistema Universidad Abierta se registrará por el Estatuto del Personal Académico.

CAPITULO X

De los alumnos

Artículo 26 Los alumnos que se inscriban en la UNAM y participen en el sistema universidad Abierta, tendrán los derechos y obligaciones que la legislación universitaria establezca. Los alumnos de instituciones asociadas sólo tendrán los derechos y obligaciones que sus respectivas instituciones señalen.

Aprobado por el Consejo Universitario en su sesión ordinaria del 25 de febrero de 1972,